

Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de  
Derecho



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO Y SUS  
LÍMITES**

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social**

**AUTOR**

Marino Nemesio Aguirre Huárez

**ASESOR:**

Víctor Renato Sarzo Tamayo

**CÓDIGO DEL ALUMNO:**

19988729

**AÑO**

**2019**

## RESUMEN

Ciertamente el estudio del ejercicio de los derechos inespecíficos en el centro del trabajo no han sido de los más numerosos, y cuando se han tratado, estos no han sido de la profundidad necesaria, más no por falta de ganas de los autores, sino por la poca casuística que existe al respecto, ello debido a, suponemos, la falta de conciencia de las propias partes de la relación laboral sobre la validez y eficacia de los derechos del ciudadano dentro de la relación laboral, como pueden ser, la intimidad, el honor, la imagen entre otros. Más aún, la relación de los derechos inespecíficos y los específicos en la relación laboral, como son la libertad de expresión e información y la libertad sindical se encuentra en un ámbito aún de penumbras, más aún en la aplicación de una técnica que permita determinar el válido ejercicio de dichos derechos por cada una de las partes en la relación laboral, en forma especial, dentro de las relaciones colectivas de trabajo.

El presente trabajo parte por hacer hincapié en la aún vigente importancia de la libertad de expresión e información en nuestra sociedad, sobre todo como acicate para el desarrollo de los derechos de los ciudadanos en una sociedad democrática, y cómo la relación del trabajo también se encuentra impregnada de dicha necesidad; puesto que esta relación jurídica no se encuentra ajena al desarrollo tiempo histórico de la sociedad, sino que, forma parte de ella.

Es en dicho contexto, donde uno de los conflictos cotidianos es la relación colectiva de trabajo. Precisamente pretendemos abordar el ejercicio de la libertad de expresión e información como necesarios para el ejercicio de la libertad sindical, la cual tiene sentido en la relación laboral, y advertir las características que toma sea cuando lo ejercen la organización sindical o los trabajadores y, por otro lado, el empleador; en este último caso, teniendo en consideración la prohibición de cometer actos antisindicales, o específicamente, los denominados de injerencia patronal.

## INDICE

<b>1. Introducción</b> .....	4
<b>2. Breve delimitación del contenido de la libertad de expresión en el ordenamiento jurídico peruano</b> .....	6
<b>2.1 La promoción del desarrollo de la persona como punto de partida para reconocer la necesidad de la libertad de expresión en la sociedad democrática</b> .....	6
<b>2.2 El contenido de la libertad de expresión, su diferencia con la libertad de información y las situaciones de conflicto</b> .....	8
2.2.1 Contenido constitucional de la libertad de expresión e información .....	8
2.2.2. Derecho al honor, a la intimidad, a la voz y a la imagen como parte integrante de la personalidad del trabajador.....	16
2.2.3. Método de resolución establecido por el Tribunal Constitucional peruano ante el conflicto de la libertad de expresión / información y el derecho al honor .....	21
<b>3. El ejercicio de la libertad de expresión en las relaciones colectivas. Una breve mirada desde las orillas de los trabajadores y el empleador</b> .....	27
<b>3.1 Relación de la libertad de expresión en el ejercicio de la libertad sindical</b> .....	27
3.1.1. La importancia del Artículo 23 de la Constitución Política, como norma que reconoce la eficacia de los derechos inespecíficos en la relación de trabajo .....	27
3.1.2. La libertad sindical y la libertad de expresión, una simbiosis natural .....	29
<b>3.2. Relación de la libertad de expresión y los actos antisindicales y de injerencia</b> .....	33
<b>3.3. Alcances de la libertad de expresión en los actos sindicales de los trabajadores y los empleadores</b> .....	34
3.3.1. Caso Shougang Hierro Perú .....	34
3.3.2. El Caso Delta .....	36
<b>4. Conclusiones</b> .....	39
<b>5. Bibliografía</b> .....	40

# LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO Y SUS LÍMITES

## 1. Introducción

La libertad de expresión es una de las primeras libertades concebidas en la estructura constitucional del Estado Liberal, cuya importancia ha sobrepasado dicho esquema de gobierno para ser reconocido como uno de los principales derechos fundamentales de todo ser humano. Si bien esta libertad nació como una protección de los particulares frente a los actos de represión que pudiese cometer el Estado, actualmente se ha superado dicha concepción y se acepta su uso ante los actos lesivos provocados por los propios particulares, sobre todo en situaciones donde la opinión o la expresión de ideas suele ser motivo de una “sanción encubierta”. En ese sentido, la libertad de expresión forma parte de aquella gama de derechos fundamentales que tienen un triple propósito de respetar, proteger y garantizar la dignidad del ser humano.

En cuanto a su relación con el Derecho del Trabajo, la Libertad de expresión entra en un contexto de conflicto entre el empleador y el trabajador, teniendo un rol complementario pero esencial para su resolución. Dicha dialéctica tiene como fuente una situación social de desigualdad a favor de la parte empleadora quien no sólo tiene en su poder los medios de producción, sino, por la propia esencia del trabajo nacido durante la Revolución Industrial necesita dirigir las actividades de los trabajadores; encontrándose respaldada en un reconocimiento jurídico de dirección. Sin embargo, la realidad nos ha demostrado que este poder de dirección, si es ejercido de forma arbitraria, tiene la potencia de impedir que los trabajadores puedan realizar reclamos ante las autoridades competentes para denunciar cualquier irregularidad que pudiese ocurrir en el centro de trabajo, sobre todo, cuando el empleador es el agente activo de ello.

La realidad nos ha enseñado que existe la posibilidad de represalias contra los ciudadanos por el ejercicio de la libertad de expresión, por parte de las diferentes fuerzas de poder que se encuentran en la sociedad, (sean particulares o públicas), y que no se encuentren de acuerdo con las opiniones vertidas por los primeros<sup>1</sup>. En ese contexto, afirmar válidamente que si dicho peligro se cierne sobre todos los particulares - los cuales se relacionan en un contexto de igualdad jurídica, mas no, necesariamente material -, éste se incrementa en un contexto de desequilibrio natural, como lo es la relación de trabajo; más aún donde la sanción por su ejercicio puede llegar a ser la pérdida del puesto de trabajo, siendo ello no sólo una afectación al propio Derecho al Trabajo reconocido en el artículo 22<sup>2</sup> de la Constitución Política del Perú, sino, también, al ejercicio libre de la Libertad de expresión, el cual también se encuentra reconocido en el numeral 4<sup>3</sup> del artículo 2 de la propia Constitución Política del Perú.

---

<sup>1</sup> Para un mayor ejemplo de casos emblemáticos de atentados contra la libertad de expresión realizadas por particulares y poderes públicos, se pueden consultar los siguientes links:

[http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/informe\\_24.pdf](http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/informe_24.pdf)

<http://www.ipys.org/noticia/1384>

<sup>2</sup> *Protección y fomento del empleo*

Artículo 22.- *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

<sup>3</sup> *Derechos fundamentales de la persona*

Artículo 2.- *Toda persona tiene derecho:*

(...)

4.A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley.

En el presente trabajo se tratará de delinear, preliminarmente, la forma en que la libertad de expresión puede ser ejercida en la relación laboral, y específicamente en las relaciones colectivas, respondiendo a la pregunta si tanto el empleador, la organización sindical y el trabajador cuentan con el derecho a ejercerla de la misma manera o si esta será distinta dependiendo del sujeto que lo ejerce. Inicialmente la respuesta a esta pregunta, tal y como lo indica el Tribunal Constitucional Español, y que es citado por Monereo Pérez, implica que “(...) *el ejercicio de estos derechos se encuentra condicionado no sólo por sus respectivos límites genéricos, sino, además, por límites adicionales derivados del vínculo contractual que une a trabajador y empresario (...)*” (Monereo, 2008, p.40). Es decir, no sólo se trata de realizar un simple trabajo de comprobación del cumplimiento de sus límites genéricos, sino que, en el marco de la relación laboral, se debe tener en consideración otros límites adicionales, como es el principio de buena fe o el principio de no injerencia en materia de relaciones colectivas, entre otros.

Como se podrá advertir más adelante, *la tesis que sustentamos es que tanto los trabajadores como los empleadores, así como sus respectivas organizaciones, gozan del ejercicio de la libertad de expresión, siendo los ámbitos de actuación distintos entre sí.* Mientras que en el caso de los trabajadores y sus organizaciones se tendrá cuidado en que sus expresiones no vulneren ciertos deberes esenciales del contrato de trabajo, como podría ser, por ejemplo, el de confidencialidad de la información proporcionada por el empleador; en el caso de éste último, y sus organizaciones, deberán tener cuidado de que sus manifestaciones no impliquen una vulneración al Principio de no Injerencia de la libertad sindical de sus trabajadores, el cual es reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).<sup>4</sup>

A manera de ejemplo, se han tomado dos casos que representan la problemática que podría conllevar el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito colectivo, tanto por la organización sindical como por la parte empleadora. En cuanto al primer supuesto, la Casación N° 292-99, de fecha 9 de junio de 2000, resuelve en última instancia el proceso laboral por despido nulo iniciado por el señor Juan De Dios Ramírez Canchari, quien denunció que había sido despedido como represalia por las publicaciones periodísticas realizadas por los Sindicatos de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú S.A. y de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú; de los cuales él era el Secretario General. Este caso nos ayudará a analizar el ejercicio correcto de la libertad de expresión por parte de la organización sindical.

Para el segundo supuesto, citaremos el caso Delta Airlines el cual se centra en una campaña realizada por esta empresa, titulada “Destruyela”, en la que se instaba al personal auxiliar de vuelo que destruyeran sus papeletas de voto con el objetivo de impedir que se obtuviese la mayoría necesaria en una elección para obtener la representación sindical. Mediante este caso se analizará los límites del ejercicio de la libertad de expresión por parte de la organización empresarial.

---

<sup>4</sup> “(...) *Los empleadores no deberían interferir en la decisión de los trabajadores de sindicarse, intentar influir en su decisión de algún modo o discriminar a los trabajadores que eligen sindicarse o aquellos que actúen como sus representantes (...)*”. En: OIT y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas (2008).



## **2. Breve delimitación del contenido de la libertad de expresión en el ordenamiento jurídico peruano**

### **2.1. La promoción del desarrollo de la persona como punto de partida para reconocer la necesidad de la libertad de expresión en la sociedad democrática**

En coincidencia con Castillo Córdova, a efectos de no caer en un error, es importante establecer la función teleológica de cada derecho fundamental para establecer en última instancia su contenido y límites, ya que sólo a partir de ahí podremos delinear su espacio de actuación al servicio de la dignidad del hombre. (Castillo Córdova, 2006). A partir de esta premisa podemos indicar que si se considera a los derechos fundamentales como “(...) *exigencias y necesidades de la naturaleza y consecuente dignidad humana; lo que corresponde plantear es saber que exigencias o necesidades de la naturaleza y dignidad humanas es manifestación las libertades de expresión e información (...)*”. (Sic) (Castillo Córdova, 2006, pág.20).

La primera exigencia con la que coincidimos se encuentra en el hecho de que el ser humano, como ser social, no llega a desarrollarse plenamente en un ámbito individual, sino que necesita comunicarse con sus pares para lograr su pleno desarrollo. Esto último implica, a su vez, poder expresar de forma libre no solo sus ideas, sino también sus opiniones respecto de los eventos que ocurren a su alrededor. Pero esta necesidad de comunicarse no se agota en expresar sus ideas, sino que comprende la recepción previa de información. En ese sentido, las libertades de expresión e información cumplen un papel relevante en el desarrollo de la persona como ser social, ya que lo protege contra cualquier intento de ataque por expresar sus ideas o de su necesidad de estar informado sobre los hechos relevantes que ocurren y que lo podrían afectar.

Siendo lo anterior fundamento suficiente para aceptar la importancia de las libertades de expresión e información, no debemos olvidar que el sistema democrático liberal es el mejor escenario para potenciar o fomentar el libre desarrollo de las personas, ya que sólo en un contexto de libertades plenas, los individuos tendrán la oportunidad de expresar sus opiniones. Al respecto, Castillo Córdova afirma que “(...) *Las libertades de expresión e información ayudan a la consecución de una estructura organizativa política de carácter democrático en la medida que mediante su libre ejercicio se propicia la creación de una comunicación pública libre necesaria para hablar de opinión pública, elemento éste que se constituye hoy día en una de las bases de todo Estado Democrático de Derecho. (...)*”. (Sic) (Castillo Córdova, 2006, pág.24)

La democracia liberal ha demostrado ser mejor forma de gobierno para efectos de potenciar al individuo, convirtiéndose en un marco esencial para que las libertades fundamentales puedan florecer. Al respecto citamos lo señalado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el cual refuerza esta afirmación de la siguiente manera:

*“La libertad de expresión es uno de los fundamentos esenciales de una (sociedad democrática), además de una de las condiciones básicas para el progreso de la sociedad y el desarrollo de la persona. Con sujeción lo dispuesto en el Artículo 10, es aplicable no solo a las informaciones o ideas recibidas favorablemente, o contempladas como inofensivas o indiferentes, sino también a aquellas otras capaces de ofender, sacudir o molestar al Estado a un sector de la población. Así lo reclama el pluralismo, la tolerancia y la amplitud de miras, sin las cuales no hay sociedad democrática”* (TEDH, 1979, párrafo 49).

Pero la democracia no sólo es un contexto de florecimiento de las libertades, sino que necesita de ellas para sustentar su propia existencia, ya que la esencia y virtud de este modelo de gobierno reside en el balance de poderes, lo que implica, necesariamente, la existencia de un debate público de todos sus ciudadanos sobre las materias que les afectan. Así, estamos de acuerdo con que el principio “*Quod omnes tangit ab omnibus approbari debet*”, necesita reformularse en “*lo que a todos afecta por todos debe ser conocido*” (Revenga, 2008, pág. 27), ya que, sin el conocimiento correspondiente los ciudadanos no pueden decidir los asuntos relevantes para la vida pública. De esta manera aparece en escena la importancia del libre debate político en los siguientes términos:

*“La asociación del libre debate político, realizado públicamente, con la esencia de la sociedad democrática, viene a representar, como se ha dicho, la más influyente y duradera idea de todas cuantas cabe hallar en las doctrinas sobre la libertad de expresión construidas en el siglo XX. (...) De cualquier modo, la combinación de la doctrina de la esencialidad democrática del debate público de lo público, con la tesis de la “posición privilegiada” de la libertad de expresión, otorga a la difusión de hechos o ideas, de interés trascendente a lo puramente particular, una marca de legitimidad cuya supresión exige considerable empeño”* (sic) (Revenga, 2008, páginas 31 – 32).

Por lo anterior, claramente la propia esencia de la democracia – en cuanto a la necesidad del debate público de los asuntos de interés para una adecuada separación de poderes -, hace necesaria la existencia de la libertad de expresión como espacio que tienen los ciudadanos para manifestarse sobre las decisiones que afecten su futuro. A diferencia de lo que ocurría en la Grecia antigua, en la cual la democracia solo la podían ejercer los que eran considerados como iguales, dejando de lado a otros sectores de la sociedad; en la actualidad, el reconocimiento de la dignidad de todas las personas en una sociedad hace necesario que el ejercicio de las libertades sea pleno, siendo la libertad de expresión una de las principales en nuestro sistema democrático.

La importancia de la promoción de las libertades no solo se reduce a un ámbito de coherencia ideológica del sistema de poder, sino, también tiene una aplicación práctica. Así, “*La libertad se defiende por una cuestión de principios, porque es parte integral de la dignidad de una persona y no por sus resultados, los que afortunadamente además son beneficiosos*” (Kaiser, 2017, pág. 38). Incluso, se puede afirmar en base a los principales indicadores de desarrollo mundial, que las sociedades con mayores índices de libertad son las que logran un mayor progreso económico. Así, si confrontamos la Clasificación Mundial de la Libertad de Prensa de Reporteros Sin Fronteras para el año 2019<sup>5</sup> con el Ranking de Libertades Económicas de la Fundación Heritage, llegamos a descubrir que las primeras posiciones de la primera clasificación son ocupadas, casualmente, por países que forman parte del exclusivo club de países con mayores índices de desarrollo:

---

<sup>5</sup> Se ha tomado a la libertad de prensa en la clasificación, ya que consideramos que una sociedad que respeta y promueve la labor de los periodistas, fomenta que sus ciudadanos tengan acceso a la información relevante para los intereses de sociedad; siendo ella la fuente para el ejercicio potencial de la libertad de expresión. De esta manera, hacemos nuestra lo manifestado por Eguiguren cuando afirma “*La libertad de expresión e información constituye uno de los derechos más importantes y trascendentales de la persona, así como también el rasgo distintivo (e imprescindible) de una sociedad que pretende ser calificada como democrática. Por ello, no creemos exagerado afirmar que el grado de plenitud en su ejercicio puede servir -en mucho- como termómetro para medir el nivel de libertad, pluralismo y tolerancia existentes en un determinado régimen político, así como para evaluar la madurez alcanzada por las instituciones políticas y jurídicas de una sociedad.*” (Eguiguren, 2004, p.11).

Países	Posición según clasificaciones	
	Reporteros Sin Fronteras	Fundación Heritage
Noruega	1	26
Finlandia	2	20
Suecia	3	19
Países Bajos	4	13
Dinamarca	5	14
Suiza	6	4
Nueva Zelanda	7	3
Jamaica	8	39
Bélgica	9	48
Costa Rica	10	61

Fuente: Fundación Heritage / Reporteros Sin Fronteras

Por lo anterior, la importancia de la libertad de expresión reside en fomentar el pleno desarrollo del ciudadano en una sociedad democrática al permitirle la posibilidad y protección de manifestar su opinión, a su vez, el sistema democrático necesita del ejercicio efectivo de esta libertad para fomentar la creación de una conciencia social. Consideramos que estos objetivos no pueden ser reservados únicamente a ciertos espacios de la vida social sino, por el contrario, deben ser predicados a otros espacios, siendo la relación laboral el más común a todos, ya que, salvo excepciones, la mayor parte de los individuos que conforman la sociedad subsisten gracias a un trabajo subordinado, siendo ello el dato objetivo que sustenta la necesidad de promoción y protección de la libertad materia del presente estudio.

## **2.2. El contenido de la libertad de expresión, su diferencia con la libertad de información y las situaciones de conflicto**

### **2.2.1. Contenido constitucional de la libertad de expresión e información**

Si bien, podría afirmarse, inicialmente que, la libertad de expresión se identifica con el de información, puesto que son la exteriorización del conocimiento, pensamiento u opinión de la persona; se debe afirmar que no lo son en virtud del objeto protegido por cada una de dichas libertades. Se entiende que “(...) *el derecho a la libertad de expresión comprende dos manifestaciones íntimamente relacionadas entre sí: el derecho a la libertad de expresión propiamente dicho, el cual está referido a la expresión de ideas u opiniones; y el derecho a la libertad de información, relativo a la transmisión y recepción de hechos noticiosos (...)*”. (Sic) (Marciani, 2004, p. 107). Diferenciar el contenido de la libertad de expresión y de información es importante para determinar si lo que se está manifestando son hechos (noticias, crónicas, etc.) u opiniones (críticas, interpretación de dichos o actos), ya que a partir de ello se le exigirá al sujeto activo distintos requisitos de licitud a efecto de comprobar su adecuado ejercicio. (Marciani, ibid., p. 108). En el mismo sentido Eguiguren señala que el efecto de esta distinción, “*incide en los alcances, límites y responsabilidades de cada una de estas libertades*” (Eguiguren, 2003, p.44).



Generalmente se ha señalado que en la libertad de expresión lo esencial es la difusión de ideas u opiniones y en la libertad de información es el dato o la noticia. En cuanto al medio, la doctrina señala que en el caso de la libertad de expresión el individuo se vale de medios tecnológicos que se permiten no solo expresar sus ideas u opiniones, sino hacer que estas lleguen a conocimiento de grandes sectores de personas. (Blancas, Ibid., Pág.171).

El punto de partida se encuentra en como la Constitución Política del Perú reconoce a estas libertades, para ello, primero se deberá establecer cómo el numeral 2.4 del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú, se relaciona con los tratados en materia de derechos fundamentales y su aplicación por el Tribunal Constitucional del Perú. Nos hemos ceñido a este método de investigación, por lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, la misma que establece *“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”*. La preferencia por este método de interpretación tiene correlato en que es un mandato legal, ya que el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que los jueces, al momento de interpretar y aplicar las normas en la resolución de los conflictos laborales, impartirán justicia *“con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*.

Teniendo en cuenta este método de interpretación, llegaremos a delinear una definición de lo que implica la libertad de expresión, y como se asocia con la libertad sindical dentro de las relaciones laborales. Este mismo análisis se realizará en el caso de la libertad sindical, ya que esa manera se podrá llegar a establecer la convivencia de ambos derechos en cuanto a su ejercicio.

El numeral 4, del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú reconoce a la libertad de expresión e información en los siguientes términos:

***“Derechos fundamentales de la persona***

***Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:***

*(...)*

- 4. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley.”*

Como primera cuestión, no debe perderse de vista la prohibición constitucional a la censura previa, ya que el constitucionalista ha preferido el ejercicio de la libertad de expresión del ciudadano, con las correspondientes responsabilidades por su ejercicio abusivo. Así, *“debe resaltarse que un componente esencial del derecho a las libertades de expresión e información es que su ejercicio no puede estar sometido a autorización ni censura previa, a lo que sí está sujeto es a las responsabilidades ulteriores que pudieran derivarse de los excesos o abusos en que se incurra*

frente a los derechos de terceros” (Eguiguren, 2003, p.44). Esta regla tiene aplicación en todos los ámbitos de la vida social, incluyéndose, el espacio de las relaciones laborales.

Otro aspecto que aprecia explícitamente se encuentra en que la norma constitucional reconoce cuatro libertades- informar, opinar, expresar y difundir -, siendo, en palabras de Blancas, una libertad compleja, ya que, “(...) el enunciado constitucional hace referencia a cuatro libertades o, dicho con más exactitud, a cuatro manifestaciones de un mismo derecho, pues la pluralidad de libertades descritas en la Constitución expresa en puridad una comunión jurídica, ya que entre todas ellas existe un lazo o unión de hecho (...)”. (Blancas, 2007, pág.169). En ese sentido, podemos afirmar que la libertad de expresión, como tal, es de naturaleza compleja que envuelve o, mejor dicho, tiene diferentes manifestaciones que se encuentran interrelacionadas como un todo, pero que pueden ser distinguidas perfectamente en función al objeto de su protección.

Sin perjuicio de que el texto constitucional identifique cuatro libertades – y a efectos de la extensión del presente trabajo -, el Tribunal Constitucional ha podido delimitar el contenido de las libertades de expresión y de información. En la sentencia de amparo que resolvió el expediente N° 0905-2001-AA/TC el Tribunal Constitucional ha establecido que:

9. *El inciso 4) del artículo 2° de la Constitución reconoce las libertades de expresión e información. Aun cuando históricamente la libertad de información haya surgido en el seno de la libertad de expresión, y a veces sea difícil diferenciar la una de la otra, el referido inciso 4) del artículo 2.° de la Constitución las ha reconocido de manera independiente, esto es, como dos derechos distintos y, por tanto, cada uno con un objeto de protección distinto.*

*Mientras que la libertad de expresión garantiza que las personas (individual o colectivamente consideradas) puedan transmitir y difundir libremente sus ideas, pensamientos, juicios de valor u opiniones, la libertad de información, en cambio, garantiza un complejo haz de libertades, que, conforme enuncia el artículo 13° de la Convención Americana de Derechos Humanos, comprende las libertades de buscar, recibir y difundir informaciones de toda índole verazmente.*

*Así, mientras que con la libertad de expresión se garantiza la difusión del pensamiento, la opinión o los juicios de valor que cualquier persona pueda emitir, la libertad de información garantiza el acceso, la búsqueda y la difusión de hechos noticiosos o, en otros términos, la información veraz. Por su propia naturaleza, los juicios de valor, las opiniones, los pensamientos o las ideas que cada persona pueda tener son de naturaleza estrictamente subjetivas y, por tanto, no pueden ser sometidos a un test de veracidad; a diferencia de lo que sucede con los hechos noticiosos, que, por su misma naturaleza de datos objetivos y contrastables, sí lo pueden ser. (subrayado nuestro) (Tribunal Constitucional, 2001, fundamento 9).*

Esta misma posición ha sido reiterada por al Tribunal Constitucional en la sentencia de amparo, que resolvió el expediente N° 0027-2005-PI/TC al señalar que: “(...) es posible afirmar que el derecho a la libertad de expresión consiste en expresar y difundir libremente los pensamientos ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción; es decir, el derecho de todas las personas a manifestar sus opiniones sin restricciones injustificadas. Mientras que el derecho a la libertad de información garantiza el derecho de todas las personas

*a comunicar libremente información veraz por cualquier medio de difusión. (...)” (Tribunal Constitucional del Perú, 2005, fundamento 18).*

A partir de estas dos sentencias, se puede afirmar que el contenido constitucional de la libertad de expresión es el derecho de los ciudadanos a expresar y difundir libremente sus opiniones, pensamientos e ideas. También es posible apreciar una estructura interna en la libertad de expresión, así, el Tribunal Constitucional Español ha señalado que se encuentra compuesta por las siguientes tres libertades:

1. *La libertad ideológica, que es previa a las demás libertades y constituye el núcleo sustancial del que deriva la posibilidad de la formación de las ideas y pensamientos propios del individuo o de los grupos sociales.*
2. *La libertad y el derecho a recibir información veraz, como presupuesto del conocimiento de la realidad social y que se desdobra en el conocimiento de noticias singulares y en la apreciación de lo que usualmente se entiende por opinión pública o parecer colectivo sobre una cuestión determinada.*
3. *La libertad de expresar la propia opinión, que se forma a partir de los derechos anteriores y se difunde con ideas o pensamientos producto de una combinación del sustrato ideológico e interpretación de la realidad. (Sic) (De Carreras, 1996, pág.44 – 45).*

Lo importante del análisis realizado por el Tribunal Constitucional Español reside en que resalta a la libertad de expresión dentro de un círculo virtuoso que asegura a todos los ciudadanos (i) la libertad pensar libremente, (ii) el derecho a recibir información para poder para llegar a una opinión sobre los hechos relevantes del quehacer diario y, a partir de ella, (iii) la oportunidad de exponer sus opiniones. Es necesario resaltar este último punto, ya que la libertad de expresión es una oportunidad más no una obligación, que tiene el ciudadano para expresar su sentir ante los hechos que suceden en la sociedad. Si pudiésemos graficar esta estructura tendría la siguiente figura:



La libertad de expresión tiene límites que ayudan a establecer si nos encontramos ante un ejercicio lícito. En forma coincidente con Marciani, consideramos que el único límite estaría conformado por la inexistencia de “*excesos verbales*” o de “*expresiones claramente vejatorias e innecesarias*” para la exposición de la opinión.

- a) En cuanto al *interés público* del hecho objeto de la opinión, éste “(...) *no representa un límite interno del derecho, sino un elemento a tomarse en cuenta al momento de la ponderación de los bienes con los que pueda entrar en conflicto el derecho a la libertad de expresión (...)*”. (Marciani, *ibíd*, pág. 126). Siguiendo con dicha argumentación, se debe tener presente que “(...) *el interés público es importante para la libertad de expresión en el caso de situaciones conflictivas; es decir, cuando la expresión de nuestras opiniones choca con otros derechos o bienes jurídicos. En estos casos, el límite interno constituido por la ausencia de excesos en la expresión es insuficiente para solucionar el conflicto, pues éste sólo determina la configuración del derecho en el caso concreto, pero no su primacía. Entonces, el interés público se presenta como un criterio fundamental para la resolución del conflicto. (...)*”. (Marciani, *ibíd*, p. 126).
- b) Es claro que la ausencia de excesos es un límite natural y lógico de la libertad de expresión ya que si bien “(...) *supone la utilización de un lenguaje que, aunque incómodo pueda considerarse hirientes o incómodo, no transgreda los límites elementales del respecto a los demás ni afecte la dignidad del ser humano. (...)*”. (Marciani, *ibíd*, pág. 126). Es así como, son excluidas de la protección de la libertad de expresión aquellas frases *innecesarias* para la formulación de la opinión o aquellas que son insultos considerados en forma abstracta.
- c) No obstante, en la jurisprudencia española, se ha considerado que la expresión de una palabra considerada vejatoria en forma abstracta no debe ser considerada como tal siempre y cuando se tenga en cuenta el “*contexto*” en el que fue pronunciada. En la STC 49/2001 se tiene que, ante el contexto de un pleito entre un comentarista de fútbol y el presidente de un club de fútbol, en el que hubo intercambios de insultos, la expresión vejatoria del presidente no era tal, puesto que esta sólo pretendía defender a su institución frente a la andanada de ataques recibidos por el periodista. El contexto en el que fue propalado el insulto era completamente distinto al de una conversación común y corriente, en el cual sí hubiera sido considerado como una expresión fehacientemente vejatoria.

En relación con la libertad de información, las sentencias del Tribunal Constitucional han delimitado como objeto de su protección al derecho de todo ciudadano de obtener, buscar y difundir hechos. Para efectos del presente trabajo, se considera que la libertad de información requiere el cumplimiento de dos (2) requisitos, los cuales analizamos a continuación:

- a) El primer requisito se encuentra relacionado con el interés público que tiene el hecho o suceso informado. En cuanto al concepto de interés público debemos indicar que éste no es un concepto acabado, sino, por el contrario, ha sido y es objeto de muchas discusiones en cuanto a su contenido, sin embargo, en palabras del Tribunal Constitucional Español, se puede afirmar preliminarmente “(...) *que se está ante un asunto de tal naturaleza cuando él afecta a todos los ciudadanos (...)*”. (Mendoza, 2007, pág. 416.). En ese sentido, el interés no debe identificarse con la simple curiosidad, sino que debe tratarse de un *interés relevante* para la comunidad sobre la cual se predica la información bajo análisis.  
En el presente caso, este punto es importante, ya que el “interés relevante” se debe circunscribir al ámbito laboral en forma directa e indirecta, por lo que quedarían fuera de protección aquellas acusaciones que impliquen una invasión a la esfera privada – tanto en el caso de los trabajadores como de los representantes del empleador -, o de la información confidencial del empleador.



- b) El segundo requisito será la veracidad de la información propalada, ya que, si nos centramos en hechos objetivos o sucesos de la realidad, es necesario que aquella sea veraz. Al respecto Eguiguren ha afirmado que, según el análisis constitucional, este sería el principal factor de diferenciación con la libertad de expresión ya que *“La libertad de información (...) por referirse a la comunicación de hechos, sucesos, noticias o datos, sí está sometida a una exigencia de veracidad, en tanto tal información puede ser corroborada con mayor objetividad. La falta de veracidad habilita el ejercicio del derecho de rectificación, sin perjuicio de las responsabilidades que pudiera ocasionar la falsedad o inexactitud de la información difundida”* (Eguiguren, 2003, p.45).

Sin embargo, este requisito no debe entenderse como la exigencia al informador de que el hecho informado sea verdadero plenamente, sino que se relaciona con *“(...) una actitud del sujeto que trasmite los hechos, una actitud que tiende a alcanzar la verdad, aunque en ocasiones yerre en su intento (...)”*. (Marciani, Ibíd, p. 119).

A modo de ejemplo, la jurisprudencia norteamericana ha establecido lo que se conoce como la teoría del *“actual malice”*, para hacer referencia a que *“(...) únicamente puede accionarse por falsedad difamatoria cuando quien transmite la información falsa lo hace a sabiendas de su falsedad o con total menosprecio de ésta, es decir, sin haber cumplido con la diligencia mínima de verificar la información que comunica al resto. (...)”* (Marciani, Ibíd, p. 120 – 121).

Sobre el concepto de veracidad, la doctrina española también lo ha estructurado de la siguiente manera:

- (i) *“La información ha de versar sobre hechos objetivos y reales. No se trata de transmitir fríamente la narración mecánica de un acontecimiento; los hechos se pueden valorar, pero no manipular para desvirtuarlo,*
- (ii) *Los hechos han de ser comprobados razonablemente. No es veraz, por tanto, la noticia que se da como verídica, pero que sólo se sustenta en rumores, invenciones o insinuaciones insidiosas,*
- (iii) *No hace falta que el hecho sea exacto o incontrovertible, ya que la naturaleza de la información periodística no requiere que la investigación del hecho sea tan exhaustiva (...) lo que da veracidad a la difusión de un hecho es que el periodista – incluso el ciudadano común, dentro de sus posibilidades -, haya sido diligente en su averiguación, haya hecho lo posible para dar la información de la forma más correcta y haya tenido una actitud positiva hacia la verdad (...)”*. (De Carreras, 1996, p. 175)

Un aspecto importante que se debe resaltar es que, si bien podría presumirse que la libertad de información se encuentra reservada a los profesionales de la información (periodistas), ello sería incorrecto, tal y como lo ha expuesto nuestro Tribunal Constitucional al afirmar lo siguiente:

*“27. No obstante su innegable trascendencia para un sistema democrático es necesario determinar si el hecho de que el ejercicio del periodismo sea realizado por personas que no ostentan un título profesional en periodismo vulnera algún precepto de la Constitución. Este Tribunal estima que no, esencialmente por: 1) la vinculación directa que existe entre el ejercicio del periodismo con el derecho a la libertad de expresión y*

a la libertad de información, y 2) por la titularidad de ambos derechos. En cuanto a lo primero no hace falta mayor argumento porque, como ya se dijo supra, el ejercicio de la profesión periodística se asienta en la realización de los derechos fundamentales mencionados. Y es que el informador profesional, al fin y al cabo, no es más que aquella persona que obtiene, analiza y difunde la información [11].

28. *En lo que respecta a lo segundo, nuestra Constitución no restringe la titularidad de los derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad de información sólo a determinados sujetos; por el contrario, extiende la titularidad de los derechos comprendidos en su artículo 2º a todas las personas. Reservar el ejercicio de la actividad periodística a personas que han obtenido un título profesional en periodismo supone una limitación injustificada del ejercicio de los derechos fundamentales aludidos y una distinción, en cuanto a su titularidad, que la Constitución no realiza (...)*. (Tribunal Constitucional del Perú, 2005).

En ese orden de ideas, queda claro que la libertad de información no es exclusiva de un determinado sector de la población sino a todos los ciudadanos que la comprenden, siéndoles exigibles, a su vez, de todos los requisitos expuestos líneas arriba para demostrar que el ejercicio de dicha libertad se ha realizado de la forma correcta.

Si bien la división realizada es útil para efectos de no confundir ambas libertades, lo importante es recordar que ambas coexisten y son necesarias entre sí, por lo que, siguiendo a Eguiguren, es posible hacer un marco de actuación de ambas libertades que comprendería lo siguiente:

- a) *“La libertad de expresión, es decir, el derecho de expresar y difundir libremente las opiniones, ideas o pensamientos de cualquier índole e informaciones; ya sea por medio oral, escrito, audiovisual o por cualquier procedimiento elegido por el emisor, sin necesidad de autorización ni censura previa.*
- b) *El derecho de recibir libremente las expresiones o informaciones producidas por otros o existentes, sin interferencias que impidan su circulación, difusión o acceso a los usuarios o receptores.*
- c) *El derecho a procurar, buscar, investigar y obtener informaciones, así como a difundirlas.”* (Eguiguren, 2004, p.13).

Como se indicó en la introducción, para poder completar el alcance de estas libertades es necesario analizar la Convención Americana de Derechos Humanos o “Pacto de San José”, ya que su influjo en la normativa nacional tiene un asidero constitucional. El artículo 13 de la convención se señala:

*“Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión*

1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.*
2. *El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:*
  - a) *El respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o*

b) *La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.*”

Esta norma amplía el campo de acción de la libertad de expresión, ya que no solo reconoce el derecho a expresarse, sino la necesidad de *buscar, recibir y difundir* (Eguiguren, 2011, p. 88) información que será la materia prima para la elaboración de aquellas expresiones o ideas que realice el ciudadano. Este nuevo abanico de derechos es muy importante porque debe ser tomado en cuenta durante cualquier tipo de resolución de conflictos en los que sea necesario acceder a información relevante y necesaria para poder hacer una crítica o análisis espacio social en el que se interactúe. En el caso laboral, por ejemplo, podría formularse la cuestión de si el empleador está en la obligación de entregar información reservada para que los trabajadores puedan realizar opiniones sobre aspectos relevantes del buen camino de la organización empresarial. Hasta qué punto un pedido como este puede ser considerado como válido y razonable. Sin perjuicio de que esta interrogante será materia de una respuesta en los próximos apartados, se formula para poder evidenciar los nuevos escenarios que nos abre lo establecido por la Convención.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) advierte la existencia de una doble dimensión de la libertad de expresión, en tanto que *“cuando se restringe ilegalmente la libertad de expresión de un individuo, no sólo es el derecho de ese individuo el que está siendo violado, sino también el derecho de todos a “recibir” informaciones e ideas”*. (CIDH, 1985, párr. 30). En ese sentido, se reconoce una dimensión individual y plural, las cuales pueden ser representadas de la siguiente manera:

Dimensión Individual

*“La libertad de expresión no se agota en el reconocimiento teórico del derecho a hablar o escribir, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para difundir el pensamiento y hacerlo llegar al mayor número de destinatarios.”*

Dimensión Social

*“«es un medio para el intercambio de ideas e informaciones y para la comunicación masiva entre los seres humanos»*

(Fuente: CIDH, 1985)

Teniendo en consideración lo desarrollado hasta el momento, se puede afirmar que la libertad de expresión comprende el derecho de todo ciudadano a expresar su ideas y opiniones, siendo una condición necesaria, la posibilidad de buscar y recibir información. A diferencia de la libertad de información – con la que se encuentra estrechamente asociada –, la veracidad no es un requisito de necesario cumplimiento, en tanto, el objeto de la expresión son ideas u opiniones del emisor y estas escapan a tal nivel de análisis, sin embargo, sí será necesario determinar si el contenido de lo expresado no contiene un ánimo vejatorio para el sujeto pasivo de la expresión, así como el contexto en el que fue emitido y la relevancia de la materia, en tanto sea de interés público.

### 2.2.2. Derecho al honor, a la intimidad, a la voz y a la imagen como parte integrante de la personalidad del trabajador

El trabajador no pierde sus derechos como ciudadanos dentro de la relación laboral. En ese sentido, el Tribunal Constitucional Español, en palabras de Llanos, *“la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación en modo alguno para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano. Esto se justifica en la medida en que la empresa no forma un mundo separado del resto de la sociedad y por tanto no puede ser ajena a los principios y derechos constitucionales, ni la libertad empresa (...) puede permitir que quienes presten servicios en ella deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas”* (Llanos, 2013, p. 418). Por ello, analizar el derecho al honor, a la intimidad, a la voz y a la imagen desde el punto de vista constitucional es muy importante, ya que estos derechos se encuentran reconocidos en la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

#### ***“Derechos fundamentales de la persona***

**Artículo 2.-** *Toda persona tiene derecho:*

*(...)*

7. *Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.*

*Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.”*

De partida, advertimos que la norma constitucional contiene tres bienes jurídicos que componen esta libertad como son:

- (i) *El honor y la buena reputación*: Erazo y Valdiviezo, al comentar la Constitución Española, señalan que: *“Lo que se protege con el derecho al honor es la buena fama de los individuos, su reputación, su buen nombre dentro de una sociedad.”* (Erazo y Valdiviezo, 2018, p.11 y ss.). Al respecto, es importante citar, a modo de referencia, lo señalado en el Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116, emitido por el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, en los siguientes términos:

*“El honor es un concepto jurídico ciertamente indeterminado y variable, cuya delimitación depende de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento histórico, pero que, en todo caso, desde una perspectiva objetiva, aluden a la suma de cualidades que se atribuyen a la persona y que son necesarias para el cumplimiento de los roles específicos que se le encomiendan. Desde un sentido subjetivo el honor importa la conciencia y el sentimiento que tiene la persona de su propia valía y prestigio; reputación y la propia estimación son sus dos elementos constitutivos [en igual sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia número 0018-1996-AI/TC, del 29.4.1997, que hace mención al honor interno y al honor externo, y llega a decir que la injuria, a diferencia de la difamación y la calumnia, sólo inciden el honor interno, que es muy subjetivo]. (...) Su objeto,*



*tiene expuesto el Tribunal Constitucional en la sentencia número 2790-2002-AA/TC, del 30.1.2003, es proteger a su titular contra el escarnecimiento o la humillación, ante sí o ante los demás, e incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades de expresión e información, puesto que la información que se comuniquen, en ningún caso, puede resultar injuriosa o despectiva.” (Corte Suprema de Justicia de la República, 2006, fund. 6)*

Es apreciable el desarrollo dogmático que realiza el Acuerdo Plenario para diferenciar entre el derecho al honor y a la buena reputación, ya que si bien, parecen ser lo mismo, es claro que el primero tiene una incidencia directa en el honor interno, siendo este, según el propio Tribunal Constitucional en la sentencia 0018-1996-AI/TC: *“la apreciación que de sus propios valores y virtudes tiene [cada individuo] (...) que es muy subjetivo, pues depende de la escala de valores particular del individuo y de la comparación que sobre su propia conducta y su escala de valores, el mismo individuo realiza, sin que interese, a estos efectos, la apreciación externa de terceros”* (Tribunal Constitucional del Perú, 1996, fund. 2, párr. 8). En este apartado el aspecto individual de la víctima es tan importante, que se ha resaltado que: *“Cuando se habla de honor, la referencia no se realiza al «ser humano» en general, sino a un concreto ser humano de quien se dice que su honor ha sido atacado, y que será el único autorizado para la persecución procesal de la conducta”* (Álvarez, 1999, p. 27).

Lo importante de recordar la sentencia citada se encuentra en que esta afirma que, al ser el honor un bien jurídico particular de cada persona, cuya vulneración dependerá de la autoestima personalísima de cada uno, por lo que hace un llamado a los jueces a realizar un análisis particular, ya que se deberán tomar en cuenta variables como la educación, costumbres o conductas de la persona.

Por su parte, el derecho a una buena reputación tiene incidencia en el honor externo, *“al juicio valorativo, apreciación o percepción social que los demás o la comunidad tienen de la conducta o cualidades (personales, profesionales, morales) de una persona”*. (Eguiguren, 2004, p. 111). Esto es, al daño que puede ocasionar lo expresado frente a lo que el resto de la sociedad pudiese tener de uno mismo,

Es ilustrativo que la diferenciación entre el honor interno y el externo nos permite apreciar claramente que el derecho al honor es distinto a la buena reputación, siendo un efecto inmediato destacar que los actos que dañan cada uno de estos bienes también son distintos:

Tipos de honor	Contenido	Acto dañoso	Código Penal
Interno	Apreciación que cada individuo sobre sus propios valores y virtudes.	Injuria grave	<i>Artículo 130.- El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa.</i>

Externo	Percepción social que se tiene sobre cada individuo.	Calumnia	<u>Artículo 131.- El que atribuye falsamente a otro un delito, será reprimido con noventa a ciento veinte días-multa.</u>
		Difamación	<u>Artículo 132.- El que, ante varias personas, reunidas o separadas, pero de manera que pueda difundirse la noticia, atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a ciento veinte días-multa.</u> <u>Si el delito se comete por medio del libro, la prensa u otro medio de comunicación social, la pena será privativa de libertad no menor de uno ni mayor de tres años y de ciento veinte a trescientos sesenticinco días-multa.</u>

(ii) La intimidad personal y familiar: En cuanto a la intimidad personal, el Tribunal Constitucional, en el expediente 6712-2005-HC/TC, que resolvió el habeas corpus presentado por Magaly Medina, en el caso denominado de “*las prostivedetes*”, indicó sobre la vida privada en su Fundamento 38 lo siguiente:

38. *Con respecto al bien jurídico tutelado en la Constitución, no cabe duda de que la vida privada refleja uno de muy difícil comprensión, tanto así que algunos consideran que se trata de un concepto jurídico indeterminado. (...) Algunas la conciben como aquella zona de la persona que no es pública, por lo que nadie debe tener acceso a ella. Sin embargo, más correcto es tratar de otorgar un sentido positivo. Así, sobre la base del right to be alone (derecho a estar en soledad)<sup>28</sup>, se ha estimado apropiado afirmar que es el ámbito personal en el cual un ser humano tiene la capacidad de desarrollar y fomentar libremente su personalidad': Por ende, se considera que está constituida por los datos, hechos o situaciones desconocidos para la comunidad que, siendo verídicos, están reservados al conocimiento del sujeto mismo y de un grupo reducido de personas, y cuya divulgación o conocimiento por otros trae aparejado algún daño<sup>29</sup>. De esta forma se ha llegado a definirla, en tanto su faz positiva, como ( ... ) el reducto de lo personal no encuentra su confín en la cárcel de la propia individualidad( ... ) sino que ella sirve de plataforma para la integración del ser humano con el círculo de ciertos allegados (especialmente a través de los lazos familiares), con un ambiente físico (el domicilio) y con el ambiente inmaterial de sus manifestaciones espirituales (la correspondencia, las comunicaciones de todo tipo, los papeles privados)<sup>30</sup> (Tribunal Constitucional del Perú, 2005, Fund. 38). (Subrayado nuestro).*

Habiendo delimitado el bien jurídico que se pretende proteger, el derecho a la intimidad personal y familiar “*protege hechos, hábitos o situaciones que se producen en una esfera reservada y que desean preservarse fuera de la injerencia, interferencia o del conocimiento*

*público*” (Eguiguren, 2004, p.90). Asimismo, se precisa que este derecho “*debe girar en torno a la protección de la esfera de nuestra existencia que la persona reserva para sí misma, libre de intromisiones, tanto de particulares como del Estado, así como el control de la información de esta faceta de nuestra vida*”. (Morales, 1995, p. 305). En suma, el común denominador de este derecho es la protección que tiene toda persona natural contra la intromisión de terceros (particulares y Estado), sobre un espacio de sus relaciones, hábitos, costumbres o situaciones, y cuyo conocimiento público es reservado sólo para los espacios que él estime conveniente y de su autorización.

Es importante resaltar este elemento de protección, porque consideramos – al igual que Erazo y Valdiviezo -, la vulneración de la intimidad personal y familiar puede significar también un atentado contra el derecho al honor del afectado. Esto lo concordamos con lo indicado en el punto a) de la sección 2.2.1 *ut supra*, cuando mencionamos que uno de los límites del derecho a la expresión es el interés público y la relevancia del mismo en el debate de la comunidad; ya que si se advierte que es este infringe el espacio de intimidad de la persona de quien se dice algo, entonces podríamos estar incurriendo en un ejercicio ilegítimo del derecho a la expresión o información, dependiendo del caso y la forma en que la información ha sido obtenida. En este aspecto es necesario preguntarnos si lo que vamos a informar tiene interés público o es mera curiosidad por conocer la vida íntima de las personas (Tribunal Constitucional del Perú, 2005, Fund. 58), así, el Tribunal Constitucional ha establecido:

37. (...) *no se puede argüir como válida, por más interés del público que exista, una intromisión ilegítima en el ámbito privado de las personas, ya que al medio de comunicación social ( ... ) sólo le corresponde protección en el tratamiento de cuestiones que afecten lo público. Pero la prensa pierde la protección jurídicamente reforzada de su función política cuando injustificadamente penetra en la esfera puramente privada para exponer, sin interés público, la vida privada de las personas o a una discusión que dañe su honor*"<sup>45</sup> (Tribunal Constitucional del Perú, 2005, Fund. 57)

Es claro, que la vida íntima es un espacio de libertad plena del individuo, donde puede desenvolverse de acuerdo con sus dictámenes internos más profundos, y que goza de una protección reforzada cuya primera línea de defensa será determinar si lo que se va a informar o expresar tiene relevancia pública o sólo es un mero morbo por conocer los aspectos más íntimos de la persona, siendo, este último, un ejercicio ilegítimo de los derechos expresión e información.

En relación con la forma en que se puede vulnerar el derecho a la intimidad, esta comprende no sólo los actos de divulgación expresa y no consentida de aspectos de la vida íntima de la persona, sino, también, “*los actos de intrusión, intromisión, observación, vigilancia o captación, por parte de agentes estatales o particulares, que igualmente perturban y vulneran el ejercicio y disfrute del derecho a la intimidad y a la vida privada, aunque no conduzcan ni culminen en una difusión de tales hechos o informaciones a terceros*” (Eguiguren, 2004, p. 86). En ese orden de ideas, el Código Penal, en su Artículo 154, tipifica el delito de violación a la intimidad personal en los siguientes términos:

*“Violación de la intimidad*

*Artículo 154.- El que viola la intimidad de la vida personal o familiar ya sea observando, escuchando o registrando un hecho, palabra, escrito o imagen, valiéndose de instrumentos, procesos técnicos u otros medios, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años.*

*La pena será no menor de uno ni mayor de tres años y de treinta a ciento veinte días-multa, cuando el agente revela la intimidad conocida de la manera antes prevista.*

*Si utiliza algún medio de comunicación social, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años y de sesenta a ciento ochenta días-multa.”*

Es interesante como el tipo penal se va agravando desde un acto de intromisión hasta que éste se conjuga con la publicidad que se realicen y del medio utilizado para esto último, el cual se puede representar de la siguiente manera:

	<b>Subtipo penal</b>	<b>Sanción</b>
<b>Violación a la Intimidad</b>	La intromisión sin autorización	Máx. 2 años.
	La intromisión sin autorización y darlo a conocer	Entre 1 a 3 años.
	La intromisión sin autorización y darlo a conocer usando un medio de comunicación social	Entre 2 a 4 años

En suma, la vida íntima de las personas es un límite muy importante para determinar si el ejercicio de la libertad de expresión e información se está realizando de forma correcta o, por el contrario, estamos desnaturalizando su ejercicio, vulnerando, no sólo derechos fundamentales, sino cometiendo delitos punibles sea en el ámbito en que se realice.

- (iii) La imagen: Este derecho comprende *“la disposición de la persona de su figura corporal y fisonomía o de su voz, ante la posibilidad de verse afectadas mediante la captación o difusión no autorizadas de fotografías, videos, grabaciones o filmaciones”* (Eguiguren, 2004, p. 89). En el mismo sentido se señala que *“el derecho a la imagen está protegido frente a todo tipo de intromisión, lo que significa que la imagen no puede ser fotografiada o filmada o publicada, sin la debida autorización de la persona; así mismo, se protege la voz de la persona, es decir, ésta no puede ser grabada ni reproducida, sin previa autorización del titular del derecho”*. (Erazo y Valdivieso, 2018, p.11).

Si bien, usualmente, se suele afirmar que la violación a la intimidad de la persona suele estar acompañada con una violación a la imagen o la voz del sujeto afectado, no es correcto inferir que este derecho carece de un bien jurídico de protección independiente al honor o la intimidad. Así, el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 1970-2008-PA/TC, manifestó en su fundamento 9 y siguientes que:

*“9. Pero el derecho a la imagen también es un derecho autónomo que dispone de un ámbito específico de protección frente a reproducciones de la imagen que no afecte la esfera personal de su titular, no lesionen su buen nombre ni den a conocer su vida íntima, salvaguardándolo de un ámbito propio y reservado, frente a la acción y*



conocimiento de los demás. Por ello su titular tiene la facultad para evitar su difusión de su aspecto físico, ya que es el elemento configurador de todo individuo, en cuanto a su identificación, que proyecta al exterior para su reconocimiento como persona.

10. Más aún, cuando hablamos de derecho a la propia imagen y a la protección que se le debe dar de acuerdo con sus características, es entendida como un rasgo fundamental de la personalidad humana, pues constituye una expresión directa de su individualidad e identidad ligada estrechamente a la dignidad de toda persona humana, sin ningún tipo de distinción.
11. Este derecho tiene dos dimensiones a) negativa y b) positiva. En cuanto a la dimensión negativa, el derecho a la propia imagen implica la posibilidad que tiene el sujeto prima facie de prohibir la captación, reproducción y/o publicación de su imagen, cuando no medie su consentimiento. La dimensión positiva de este derecho se refiere a la facultad que tiene el sujeto de determinar el uso de su imagen, lo que lo faculta a “obtener su imagen, reproducirla o publicarla”. (Subrayado nuestro) (Tribunal Constitucional Peruano, 2008)

Es claro que este derecho conlleva una complejidad mayor de la que uno podría imaginarse, siendo esta doble dimensión señalada por el Tribunal Constitucional, un gran aporte para poder advertir cuándo nos encontramos ante el uso ilegítimo de la imagen y la voz de las personas. Es importante recordar que, en el ámbito laboral, “*El derecho a la propia imagen puede incidir en las relaciones laborales cuando el empresario quiere hacer uso de la imagen del trabajador con fines empresariales o comerciales, también cuando el empresario quiere imponer al trabajador una determinada apariencia estética o cuando condiciona el empleo a una apariencia física*” (Llanos, 2013, p.419).

Si bien no es materia del presente trabajo hacer un análisis sobre el derecho a la imagen, es importante también comprender que éste es un derecho autónomo y también puede ser materia de discusión dentro de la relación laboral.

### **2.2.3. Método de resolución establecido por el Tribunal Constitucional peruano ante el conflicto de la libertad de expresión / información y el derecho al honor**

De lo dicho hasta el momento, es claro que el principal conflicto al que se enfrentará el ejercicio de la libertad de expresión y el de información, será la no afectación al honor y la imagen de la persona a quien se dirige; y sobre este aspecto hay que hacer un breve resumen sobre los medios de protección y de resolución que existe para resolver este conflicto.

Se puede señalar que existen dos métodos de enfrentar este conflicto, el primero sería evitar que el agente activo ejerza su libertad de expresión, de esta manera, a priori, no habría ningún derecho personal vulnerado; así, nos encontramos dentro de lo que se denomina censura, entendiéndose como tal a “*cualquier forma de control o interferencia que impide, condiciona o supedita la difusión de informaciones o ideas, sea sometiendo su contenido a una revisión o aprobación previa antes de su divulgación, o imponiéndole restricciones, exclusiones parciales y hasta prohibiciones totales a su difusión*”. (Eguiguren, 2004, p. 47). Sin embargo, esta forma “preventiva” de

vulneración del derecho al honor de las personas se encuentra prohibido por el numeral 4 del artículo 2 de la Constitución Política; siendo descartada como una opción.

Por el contrario, el ordenamiento constitucional ha optado por permitir que el agente activo ejerza su derecho y se enfrente a las consecuencias legales de lo que ha manifestado, así, de forma concordante, el segundo párrafo del numeral 7, del artículo 2 de la Constitución Política prescribe que *“Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley”*. En el mismo sentido, el artículo 13.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos *“consagra la regla de la responsabilidad ulterior ante la afectación que se pueda ocasionar al honor o a la reputación de las personas mediante el ejercicio de las libertades de expresión e información, prohibiendo toda forma de censura previa”* (Eguiguren, 2004, p. 125). Siendo esta la opción constitucionalmente aceptada, es necesario identificar el método jurisprudencial utilizado para resolver este tipo de conflictos.

Sobre el particular, el método utilizado por la jurisprudencia constitucional será la *ponderación de derechos*, entendiéndose como tal al *“procedimiento por el cual se establece una relación de precedencia condicionada entre dos derechos fundamentales que se hallan en conflicto (...) el instrumento que se emplea es la denominada ley de ponderación, según la cual cuando mayor es el grado de la insatisfacción o afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”*. (Mendoza, 2007, p. 95). En el mismo sentido, según el Tribunal Constitucional en el expediente 1970-2006-PA/TC, por la ley de ponderación se *“permite establecer si la medida limitativa persigue una finalidad constitucional, si es idónea respecto al fin pretendido, si es necesaria por no existir alternativa razonable menos limitativa del derecho invocado e igualmente eficaz y, finalmente, si el sacrificio exigido sobre el derecho reclamado resulta adecuado y estrictamente proporcional en relación con la finalidad perseguida”*. (Tribunal Constitucional, 2008, fund. 15).

Sobre el objeto del test de proporcionalidad (o ponderación), es particularmente importante lo que resume Grandez, dado que manifiesta que:

*“(...)sería el establecimiento de una relación de preferencia condicionada por las circunstancias de un caso en particular, la misma que actuaría, al final de cuentas, como una premisa mayor que da respuesta al caso planteado. De este modo, el test de proporcionalidad operaría para reducir los márgenes de discrecionalidad en la delimitación del contenido de los derechos fundamentales considerados como principios estableciendo como consecuencia una jerarquía axiológica móvil entre principios en conflictos”* (Subrayado nuestros) (Grandez, 2010, p.347).

Es importante resaltar lo señalado por Grandez, porque esta *relación de preferencia condicionada* no implica, necesariamente que el criterio adoptado por uno u otro derecho se mantenga en el tiempo sin ningún cambio, por el contrario, y tomando lo manifestado por Prieto (2010), *“la ponderación conduce a una exigencia de proporcionalidad que implica establecer un orden de preferencia relativo al caso concreto. Lo característico de la ponderación es que con ella no se logra una respuesta válida para todo supuesto de conflicto (...) sino que se logra solo una preferencia relativa al caso concreto que no excluye una solución diferente en otro caso”*. (Prieto,

2010, p. 95). Así, podríamos unir ambos conceptos y llegar a la conclusión que el uso del método de la ponderación / proporcionalidad, nos ayuda a obtener una respuesta que se sustenta en una *relación de preferencia relativa condicionada*, con lo cual se resalta que la respuesta obtenida para el caso concreto no puede ser utilizada como una regla general para todos los casos, siendo siempre necesario analizar la casuística que se presente y que es propia del cambio de nuestros tiempos y del influjo de la tecnología en nuestra vida diaria y, en especial en las relaciones de trabajo.

En cuanto al presupuesto para su aplicación, el Tribunal Constitucional ha expresado que:

*“El presupuesto para su aplicación es siempre la presencia de dos principios constitucionales en conflicto y una decisión que afecta alguno de estos principios o bienes constitucionales. De este modo, la aplicación del principio de proporcionalidad debe suministrar elementos para determinar si la intervención en uno de los principios o derechos en cuestión es proporcional al grado de satisfacción que se obtiene a favor del principio o valor favorecido con la intervención o restricción”* (Subrayado nuestro) (Tribunal Constitucional, 2006, Fund. 55)

Según el propio Tribunal Constitucional en el expediente 045-2004-PI/TC, ha establecido como subprincipios de esta ley de ponderación los siguientes:

a) Idoneidad: Este subprincipio consiste, según el Tribunal Constitucional en:

*“la relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención legislativa, y el fin propuesto por el legislador. Se trata del análisis de una relación medio-fin tratándose del análisis de una intervención en la prohibición de discriminación, (...) En caso de que el tratamiento diferenciado no sea idóneo, será inconstitucional. En el examen de idoneidad, el análisis del vínculo de causalidad tiene dos fases: (1) el de la relación entre la intervención en la igualdad - medio- y el objetivo, y (2) el de la relación entre objetivo y finalidad de la intervención”* (Tribunal Constitucional, 2004, Fund. 38).

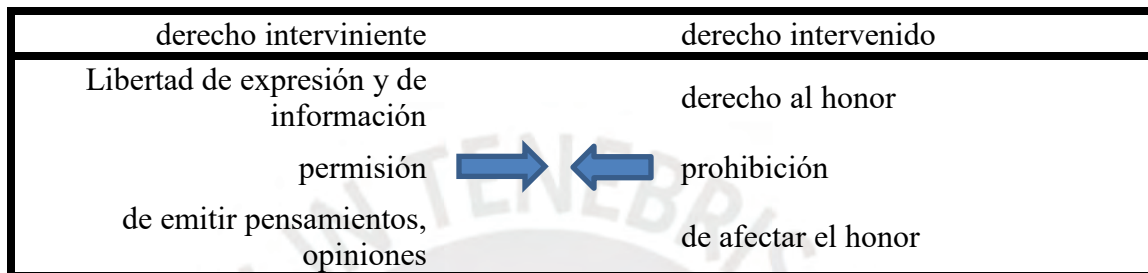
Si bien el Tribunal Constitucional hace mención en esta sentencia a una actividad del poder estatal, el mismo razonamiento se puede aplicar para los actos de poder de los particulares que impliquen la vulneración de un derecho fundamental, como puede ser el ejercicio del poder de dirección contra los trabajadores, cuya causa haya sido el ejercicio de su libertad de expresión o de información en un contexto de relación laboral.

El análisis anterior, según Mendoza (2007), citando a Alexy, implica determinar la forma cómo se ha intervenido en un determinado derecho, entendiéndose por “intervención”, a la no satisfacción o su afectación. (Mendoza, 2007, p. 97). Para focalizarnos en el conflicto de derechos que significa la libertad de expresión e información sobre el derecho al honor, el autor va más allá y explica una relación de derechos intervinientes frente a aquellos intervenidos; así, *“el derecho interviniente en este caso puede ser la libertad de expresión o la libertad de información; el derecho intervenido, será el derecho al honor. En este contexto, la intervención ocasionada en este último por la libertad de expresión o información podrá ser calificada conforme al esquema de Alexy, como leve, mediana o*



grave” (Subrayado nuestros) (Mendoza, 2007, p.98). Según el Tribunal Constitucional, nos encontramos ante una *intervención muy grave* cuando nos encontramos ante “*el impedimento del ejercicio o goce de un derecho fundamental (v.gr. derecho a la participación política) o un derecho constitucional*” (Tribunal Constitucional, 2004, literal a) Fund. 35); con lo cual, podemos afirmar que siempre que nos encontremos ante un conflicto entre la libertad de expresión o información contra el derecho al honor, el nivel de intensidad será muy grave según la escala de Alexy (Mendoza, 2007, p. 98).

Esta relación de conflicto se puede graficar de la siguiente manera:



(Fuente: Mendoza, 2004, p. 118)

En suma, este primer aspecto implica establecer el nivel de intensidad de la intervención sobre un derecho fundamental, en este caso particular, por otro de igual nivel y valoración; para luego llegar al análisis del mismo.

- b) Necesidad: Según Villaverde, “*consiste, en que la medida limitativa debe ser necesaria e imprescindible para alcanzar el fin perseguido con el límite, en el sentido, de que no debe existir otro medio menos oneroso para lograrlo*” (Villaverde, 2008, p.185); esto es, nos encontramos en un escenario de comparación de medios alternativos al hecho o acto que restrinja el derecho fundamental intervenido, eligiendo por aquella que tenga una injerencia mínima en aquella. En ese sentido, el Tribunal Constitucional – al resolver la aplicación de una medida discriminatoria – ha señalado que:

*“Bajo este test ha de analizarse si existen medios alternativos (...) que no sean gravosos o, al menos, que lo sean en menor intensidad. Se trata del análisis de una relación medio-medio, (...) que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Por esto, el o los medios hipotéticos alternativos han de ser igualmente idóneos. Ahora bien, el presupuesto de este examen es que se esté ante un medio idóneo, puesto que si el trato diferenciado examinado no lo fuera, no habría la posibilidad conceptual de efectuar tal comparación entre medios. En el examen de necesidad se compara dos medios idóneos. El optado por el legislador -la intervención en la igualdad- y el o los hipotéticos alternativos. Por esta razón, si el primero estuviera ausente, debido a que no habría superado el examen de idoneidad, el test de necesidad no tendrá lugar.*

*El examen según el principio de necesidad importa el análisis de dos aspectos: (1) la detección de si hay medios hipotéticos alternativos idóneos y (2) la determinación de, (2.1) si tales medios -idóneos- no intervienen en la prohibición de discriminación, o, (2.2) si, interviniéndolo, tal intervención reviste menor intensidad. (...) En consecuencia, si del*



análisis resulta que (1) existe al menos un medio hipotético igualmente idóneo que (2.1) no interviene en la prohibición de discriminación o que (2.2), interviniendo, tal intervención es de menor intensidad que la adoptada por el legislador, entonces, la ley habrá infringido el principio-derecho de igualdad y será inconstitucional” (Subrayado nuestro) (Tribunal Constitucional, 2004, Fund. 38).

Lo señalado por el Tribunal Constitucional nos indica que el análisis de la necesidad de la medida impone ser creativos y establecer otros escenarios que traten de perseguir el mismo fin del derecho interviniente, pero sin ningún tipo de injerencia en el derecho intervenido o con un menor nivel de intensidad. Si como resultado de este análisis no se puede encontrar ninguna medida, pasaremos a la siguiente etapa para determinar que esta cumple con límites constitucionales.

- c) Proporcionalidad: Según Villaverde esta implica “*el sacrificio exigido al derecho fundamental limitado por esa medida y el concreto derecho, bien o interés jurídico que pretende garantizarse con aquel límite*”. (Villaverde, 2008, p. 184); siendo en buena cuenta un proceso de elección costo/beneficio de mantener o excluir la medida o el hecho. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que

*“La proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (Abwägung), proyectada al análisis del trato diferenciado, consistirá en una comparación entre el grado de realización u optimización del fin constitucional y la intensidad de la intervención (...). La comparación de estas dos variables ha de efectuarse según la denominada ley de ponderación. Conforme a ésta: “Cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”. “Como se aprecia, hay dos elementos: la afectación -o no realización- de un principio y la satisfacción -o realización- del otro.”*(Tribunal Constitucional, 2004, fund. 40)

En este punto, es necesario tener en consideración lo señalado por Mendoza, pues que:

*“corresponde la determinación del grado de importancia o peso del derecho interviniente (...) Proyectado este test al conflicto bajo estudio (...) el peso concreto de la libertad de expresión e información (en cuanto derecho interviniente) resultaría de la aplicación del siguiente enunciado: La importancia de la libertad de expresión/información resulta de cuan intensa sería la intervención en este derecho de no efectuarse (de prohibirse) la intervención en el derecho al honor. Se trata, así, de saber cuan intensamente incide en la libertad de expresión/información la prohibición de la intervención por ella efectuada”* (Mendoza, 2007, p. 98).

Así, y retomando lo indicado por el Tribunal Constitucional, podríamos citarlo y adecuar su respuesta al presente conflicto, de la siguiente manera:

*“Cuanto mayor es el grado de afectación -intervención- al [derecho al honor], tanto mayor ha de ser el grado de optimización o realización del fin constitucional”. Se establece aquí una relación directamente proporcional según la cual: cuanto*

*mayor es la intensidad de la intervención o afectación del [derecho al honor], tanto mayor ha de ser el grado de realización u optimización del fin constitucional. Si esta relación se cumple, entonces, la intervención en [el honor] habrá superado el examen de la ponderación y no será inconstitucional; por el contrario, en el supuesto de que la intensidad de la afectación en [el honor] sea mayor al grado de realización del fin constitucional, entonces, la intervención en la igualdad no estará justificada y será inconstitucional.” (Tribunal Constitucional, 2004, fund. 40).*

Ahora bien, el punto de quiebre para determinar la efectividad de la fórmula citada, se sustenta en cual es fin constitucional que se pretende lograr con la restricción de un derecho fundamental en beneficio de otro. En el caso que fue materia de la sentencia citada era *la ponderación en los casos de igualdad supone una colisión entre el principio-derecho igualdad y el fin constitucional del tratamiento diferenciado*; por lo que para el caso del presente trabajo sería necesario encontrar cual es el fin constitucional que se quiere hacer prevalecer para elegir a la libertad de expresión /información frente al derecho al honor de las personas. Al respecto, tomaremos la anotación realizada por Mendoza sobre las denominadas *condiciones de precedencia* , entendiéndose como tales a *criterios* que la jurisprudencia se encuentra construyendo para establecer normas de resolución o *modelos de reglas* cuyo ejercicio, paradójicamente, nos aleja de un procedimiento de ponderación y nos acercar a uno de subsunción (Mendoza, 2007, p. 122). A modo de ejemplo, se pueden tomar como ejemplos los siguientes ejemplos jurisprudenciales:

Sistema Jurisprudencial	Estados Unidos de Norteamérica	Alemania	España
Criterios	Prevalencia de las libertades de expresión/información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presunción a favor de la libertad de expresión en asuntos de interés público.</li> <li>• Principio de contraataque o retorsión.</li> <li>• La espontaneidad del discurso o sobre estimulación.</li> <li>• La teoría de la interacción.</li> <li>• Principio de acumulación de intereses.</li> <li>• Principio de intensidad de la lesión.</li> <li>• Principio de causación.</li> </ul>	Interés público, veracidad y ausencia de expresiones vejatorias.

*Cuadro: Elaboración propia  
Fuente: (Mendoza, 2007, p. 120 – 122).*

Con el marco comparativo anterior, es necesario señalar que la posición que habría tomado el Tribunal Constitucional peruano en sus diferentes sentencias es la otorgar una posición preferente *a priori* a la libertad de expresión sobre el derecho al honor (Eguiguren, 2004, p. 131), ésta no se ha encontrado exentas de críticas, siendo una de las principales la siguiente:

*“Si bien la preferencia por las libertades de expresión e información, sobre otros derechos con los que pudiera entrar en conflicto, resulta justificada por su papel fundamental para la vigencia de la democracia y las agresiones que sufrió durante regímenes políticos autoritarios, no creemos razonable otorgarles una prevalencia indiscriminada, sobre todo cuando no se trate de asuntos vinculados a la gestión de la función pública o que conlleven una afectación indebida o abusiva de la intimidad personal sin que medie un legítimo interés general o la veracidad informativa. El papel analítico y ponderador que corresponde al juez entre los intereses en pugna en un caso concreto, no creemos que pueda ser dejado de lado en nombre de una preferencia automática de la libertad informativa, menos aún en casos donde el juzgador aprecie un uso notoriamente abusivo de ésta”* (Subrayado nuestro) (Eguiguren, 2004, p. 144).

Si bien podría indicarse que la jurisprudencia constitucional peruana ya habría tomado un criterio de *precedencia*, las críticas sobre su aplicación son válidas (Eguiguren, 2004, p. 135 – 139), abriendo un campo nuevo de investigación (el laboral), sobre todo en el marco del ejercicio de la libertad sindical; por lo que mal se podría decir que todo está dicho sobre esta materia.

### **3. El ejercicio de la libertad de expresión en las relaciones colectivas. Una breve mirada desde las orillas de los trabajadores y el empleador**

#### **3.1. Relación de la libertad de expresión en el ejercicio de la libertad sindical**

##### **3.1.1. La importancia del Artículo 23 de la Constitución Política, como norma que reconoce la eficacia de los derechos inespecíficos en la relación de trabajo**

En el acápite anterior hemos desarrollado el contenido de la libertad de expresión y su ámbito de aplicación, pudiendo afirmar que este trasciende a todas las esferas donde se desarrolla el ser humano, entre ellos, el ámbito laboral. A nivel constitucional, la vigencia de estos derechos en la relación laboral se encuentra reconocido en el segundo párrafo del propio Artículo 23 de la Constitución Política del Perú, norma que establece que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

El reconocimiento de la actuación de los derechos constitucionales en la relación laboral ha hecho necesario su distinción entre derechos inespecíficos y específicos en la relación laboral. Como acertadamente indica Paredes *“Estos derechos fundamentales de los trabajadores se distinguirán de aquellos que son netamente de carácter laboral, en razón de que los primeros no solo podrán ser ejercidos dentro del seno de una relación laboral, sino que su aplicación trascenderá las fronteras de la misma, extendiéndose a la vida humana de la persona dentro de una sociedad”*. (Paredes, 2015, p. 6).

Siguiendo con lo anterior, los derechos específicos laborales son aquellos que nacen y se ejercen en la relación laboral, y cuya titularidad la tiene el trabajador. (Pasco, 2012, p. 20). Así, nuestra

actual constitución ha reconocido expresamente como fundamentales a (i) el derecho al trabajo (Art. 2, numeral 15; Art. 27), (ii) a una remuneración suficiente y a la intangibilidad salarial (Art. 24), (iii) una jornada máxima de trabajo (Art. 25), (iv) el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga (Art. 28) y el derecho a la participación en las utilidades (Art. 29). Por su parte, los derechos inespecíficos, siendo que son “*derechos de carácter general, atribuidos a todos los ciudadanos y que son ejercitados por ellos dentro de una relación laboral*” (Pasco, 2012, p. 21), se puede afirmar que, potencialmente, son todos aquellos que se encuentran reconocidos en el Artículo 2 de la Constitución Política del Perú y que corresponden a todos los ciudadano, siendo los más comunes en la relación laboral: (i) el derecho a la igualdad y no discriminación, (ii) la libertad religiosa e ideológica, (iii) derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, (iv) libertad de expresión, (v) libertad de información, (vi) derecho de reunión, (vii) tutela judicial efectiva, (viii) el secreto de las comunicaciones, (ix) a la integridad moral y psíquica de la persona humana, (x) no ser sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, (xi) a la educación, entre otros.

Dentro de este marco, el presente trabajo se focaliza en analizar cuál debería ser la relación del ejercicio de dos derechos inespecíficos, como son la libertad de expresión y el derecho al honor, con uno específico como es la libertad sindical. No obstante que los supuestos más comunes de afectación de estos derechos provienen del empleador como agente activo contra el trabajador, nada impide que exista un supuesto en contrario. Al respecto, Pasco acertadamente advierte:

*“El análisis de los derechos fundamentales en el seno del contrato de trabajo sufre en la corta historia de su tratamiento doctrinal -las sentencias del TC han hecho a veces referencia al tema- de un sorprendente unilateralismo y metodología agresiva, puesto que solo se hace referencia a los derechos fundamentales del trabajador, no también, del empleador y con enfoque de agresión o violación de los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores y no, con una mayor neutralidad, de violación también a la inversa. Es decir, se echa en falta un enfoque de normalidad o neutralidad, en cuanto a la dinámica de esos derechos fundamentales en la relación laboral. ¿O es que el empleador, como sujeto de un contrato de trabajo, no tiene derecho al honor?” (Subrayado nuestro) (Pasco, 2012, p. 25).*

Teniendo en consideración lo anterior, volvamos al Artículo 23 de la Constitución Política. En cuanto a su fundamento es claro que esta norma recoge la teoría de la “*drittwirkung*”, o mejor conocida como de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales tanto en los espacios de derecho público o privado. Esta opción parte de reconocer que el espacio privado de la relación laboral tiene en su génesis una situación de desigualdad, por lo que su devenir no se encuentra exenta de posibles arbitrariedades ocasionadas por el ejercicio del poder de dirección del empleador contra alguno de los derechos de los trabajadores como ciudadanos (Pasco, 2012, p. 19). Si bien se podría entrar en un debate sobre si era o no necesaria una norma expresa para reconocer la eficacia de los derechos inespecíficos en la relación laboral, lo cierto es que esta norma deja en claro que una visión estrictamente contractual de la relación de trabajo puede ser insuficiente y que todo análisis no puede dejar de lado el aspecto constitucional de los derechos del trabajador y del empleador (recordando el enfoque de normalidad o neutralidad indicado por Pasco *et supra*).



Un aspecto sobre la eficacia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, tal cual ha sido sustentada en el párrafo anterior, y que podría ser usada para refutarla se encuentra en que, a diferencia de la relación laboral individual donde es claro el contexto de desigualdad, en las relaciones colectivas, esta situación cambia porque la relación entre la organización sindical y el empleador o empleadores se ve equiparada por la acción conjunta de los primeros. Ante ello, se debe argumentar que la norma no distingue si nos encontramos en una relación laboral individual o colectiva. Además, si se reconociera que la relación colectiva no es “laboral”, tampoco habría ningún impedimento para aplicar la teoría de la “*drittwirkung*”, ya que ella abarca todos los espacios donde se desenvuelven los particulares, incluyendo lo colectivo.

Ahora nace la pregunta de cuál es naturaleza del Artículo 23 y el sentido del contenido de su segundo párrafo, puesto que nace la pregunta de si esta es de carácter absoluto y el ejercicio de todo derecho fundamental debe adaptarse a la relación de trabajo o, por el contrario, si toda la relación de trabajo debe adaptarse a los derechos fundamentales. En cuanto a la primera interrogante, este artículo contiene varias disposiciones, siendo las señaladas en el primer párrafo de carácter programática (Cortes Carcelén, 2012, p. 721), mas no se podría decir lo mismo de lo contenido en el segundo párrafo, en tanto, para eficacia no se necesita de una acción estatal, siendo, por el contrario, una regla de interpretación y aplicación de las normas laborales; pudiendo incluso concordarse con lo establecido en el Artículo IV de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual ordena a los jueces laborales lo siguiente:

***Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral***

*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.*

Sería limitado interpretar que el juez laboral, al momento de resolver las causas que se le presente, sólo tenga en consideración a los derechos específicos laborales reconocidos por la Constitución Política; por el contrario, debe tener una visión más amplia y reconocer que en el conflicto laboral que se le presente, también se analice el ejercicio de un derecho inespecífico laboral. Consideramos que la existencia del segundo párrafo del Artículo 23 no solo es un reconocimiento poético de la eficacia de los derechos inespecíficos en la relación laboral, sino, estableciendo una aplicación práctica, es un mandato que deben tener en consideración todos los actores de la relación laboral, y con mayor razón, aquellas autoridades cuya competencia es la resolución de los conflictos o reclamos que surja en el seno de la relación laboral.

### **3.1.2 La libertad sindical y la libertad de expresión, una simbiosis natural**

La libertad sindical se define como “*el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse colectivamente para la promoción y defensa de sus intereses comunes económicos y sociales. O, si se quiere, con un poquito más de concreción, consiste en el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes*” (Villavicencio, 2010, p. 87). En

cuanto a su composición, ya el profesor Villavicencio ha sido didáctico en referir que esta libertad se compone de dos elementos, siendo estos (i) el elemento organizativo, material o estático y (ii) el elemento causal o dinámico o de actividad; los cuales se ejercen tanto a nivel individual como colectivo (Villavicencio, 2010, p. 88), por lo que es indiscutible que la misma no se puede desarrollar plenamente sin el ejercicio conjunto de otros derechos, entre ellos, el derecho a la libertad de expresión e información; así, en palabras del profesor Ermida, “*la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de otros derechos humanos, y viceversa*”. (Ermida, 1985, p. 24).

Entrando al tema de análisis, Monereo Pérez y Fernández Avilés, resaltando diversas sentencias del Tribunal Constitucional Español afirman al respecto:

*“la libertad de expresión (...) e información (...) ha de considerarse inherente a la actividad sindical y a las facultades de los representantes sindicales de los trabajadores. Dentro de la expresión libre acción o actividad sindical, debe encuadrarse también la libertad de información y de expresión. El derecho de libertad sindical también garantiza, en su vertiente funcional, el ejercicio de una libre acción sindical sin indebidas injerencias de terceros, que no queda circunscrita a la desarrollada al interior de la empresa y que comprende, entre otras manifestaciones, el derecho a la libertad de expresión e información respecto de cualquier asunto que pueda tener una repercusión directa o indirecta en las relaciones laborales (...) como expresión de la acción sindical, el derecho a informar a los representados, afiliados o no, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, puesto que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación(...)”.* (Monero, 2008, p. 303)

Es claro que la libertad de expresión de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales forma parte del carácter esencial de la libertad sindical, siendo el ejercicio de la primera, lo que favorece el ejercicio pleno de la segunda; existiendo una relación simbiótica propia de los derechos fundamentales que persiguen la protección y promoción de la dignidad del trabajador.

Ya se ha indicado en el acápite 1 *ut supra*, que la libertad de expresión ingresa a la relación laboral en un contexto natural de conflicto entre las partes que lo conforman, lo cual debe ser tomado en consideración para analizar su adecuado ejercicio. Es en dicho marco en el que Blancas advierte que “*el contenido de lo que el trabajador expresa – sea de forma individual o colectiva – se refiere a la empresa, al empleador o en general a cualquier aspecto de las relaciones empleador-trabajador y, más aún, cuando aquello que se expresa supone una observación o crítica a la actuación de aquel, entonces se plantea el posible conflicto entre el derecho del trabajador a expresarse y el del empleador a limitar dicha libertad en nombre del interés o de la conveniencia empresarial, ya sea que obedezca a criterios de imagen, de orden y disciplina o de otros*” (Blancas, 2007, p. 176).

Si tomamos en consideración que el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT) establece que “*El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros*”(Subrayado nuestro), claramente dichos objetivos sólo se

pueden materializar si los trabajadores tienen la posibilidad de manifestar y expresar sus necesidades, las razones que lo sustentan, y las propuestas de corrección o mejoramiento, en un ámbito de libertad; ya que de lo contrario, solo sería una mera declaración de buenas intenciones cuyo destino es el fracaso. Más aún, si tomamos en cuenta los fines y funciones de las organizaciones sindicales reconocidas en el Artículo 8 de la LRCT podemos llegar a la conclusión de que aquellos sólo podrán realizarse en un ambiente en el que la libertad de sindical sea potenciada por un libre ejercicio de la libertad de expresión.

Es en el contexto de conflicto de la relación laboral que cobra importancia un adecuado ejercicio de la libertad de expresión, por lo que se deben tomar en cuenta aspectos como **lo que se discute, el objetivo perseguido de lo que se expresa, las formas y el contenido de lo que se afirma.**

- (i) En relación con el primer elemento, la materia de la discusión será, inicialmente, la relación laboral, el cual, en opinión de Baylos Grau, “*como derecho significa regulación pública y colectiva*” (Baylos, 2012, p.137), por lo que es evidente la intervención del sindicato como actor legitimado a pronunciarse sobre él. Ahora bien, sobre el contenido de lo que podría ser una materia laboral no se tiene, a ciencia cierta, una definición que pueda englobarlas, ya que incluso, en materia de huelga (siendo este el acto de presión sindical más característico) se suele discutir si el motivo de la misma es un tema propiamente relacionado con el trabajo o ajeno a él.

Al respecto, el Artículo 10 del Convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, establece que el objeto de toda organización sindical es “*fomentar y defender los intereses de los trabajadores*”. Por su parte, el Literal a) del Artículo 8 de la LRCT, señala como fines y funciones de las organizaciones sindicales, entre otras, “*Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva*”. Como se puede apreciar, las normas que regulan el ejercicio de la libertad sindical no son del todo claras para establecer los temas que pueden ser materia de la libertad de expresión; por lo que se tendría que asumir una postura amplia de la misma. En ese sentido, y como se ha indicado, sirviéndonos de lo que se ha escrito en materia de las justificaciones para el ejercicio del derecho de huelga, se han identificado tres grupos “*las de naturaleza laboral (que buscan garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores), las de naturaleza sindical (que persiguen garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes) y las de naturaleza política*” (Gernigon, 1998, p. 13).

En referencia a esta última materia, se debe precisar que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, ha reconocido que las materias de naturaleza política pueden ser de interés de las organizaciones sindicales, manifestándose de la siguiente manera: “*el Comité ha señalado que los trabajadores y sus organizaciones deberían poder manifestar su descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de los trabajadores, en un ámbito más amplio que el de los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar con un convenio colectivo determinado*” (OIT, 1996, p 484). Precizando esta postura, se ha señalado que “*(...) El Estado en la actualidad interviene directamente en casi todos los ámbitos de la estructura económica y*



*social, y los gobiernos que asumen su conducción toman decisiones políticas que significan opciones a favor de las aspiraciones de determinados grupos sociales. En consecuencia, no se puede mantener esa pretendida separación entre lo económico y lo político como si fueran dos esferas independientes y autónomas sirva de otro (OIT, 1996, p. 484)”.*

Concluyendo, se puede afirmar que las materias que podrán ser objeto de la libertad de expresión serán diversas, no pudiendo encasillarse únicamente en las de naturaleza “*específicamente laborales*”, sino que se amplían a aquellas materias que puedan afectar al sindicato como sujeto parte de la relación de trabajo; así como aquellas de orden político, económico o social que tengan implicancias directa o indirecta en el mercado y las políticas de trabajo.

- (ii) En cuanto al segundo elemento, el objetivo perseguido con el ejercicio de la libertad de expresión en el ejercicio de la libertad sindical, deberá ceñirse a la defensa de la organización sindical o el bienestar de los trabajadores – sean sindicalizados o no -, debiendo quedar excluidos aquellas expresiones que tengan como motivación causar un perjuicio al empleador, ya que ello sería violentar, a su vez, el deber de buena fe contractual que regula al contrato de trabajo. Al respecto, Montoya Melgar afirma que “*el trabajador, junto al cumplimiento fiel de su prestación laboral, es deudor de específicas obligaciones de buena fe: deber de no hacer concurrencia desleal al empresario, deber de abstenerse de otras conductas dañosas para el empresario, tales como la divulgación de secretos o la aceptación de beneficios ofrecidos por tercer, cuando el trabajador tuviera por cometido mediar en negociaciones por cuenta de su empresario*” (Montoya Melgar, 1990, p. 307 - 308).

Si bien, podría decirse que el deber de buena fe sólo sería oponible a los trabajadores en forma individual, mas no a la organización sindical, por no ser sujeto del contrato de trabajo; ello sería desconocer que en última instancia esta entidad desarrolla sus actividades a través de los trabajadores como individuos. Al respecto, se señala que “*Las libertades de expresión e información, ejercidas en el marco de la acción sindical, deben conciliarse con la lícita protección de los intereses empresariales, deducidos estos conforme a un juicio de ponderación, de manera que las restricciones que hayan de aplicarse habrán de ser adecuadas, imprescindibles y proporcionales a la protección de la libertad de empresa*” (Monereo, 2008, p. 73)”.

- (iii) En relación con el tercer elemento, es decir con la forma o los medios en que se ejerce la libertad de expresión en el ámbito sindical, ésta se encuentra relacionada con la ausencia de excesos en el uso de las palabras y adjetivos que puedan afectar el honor y la dignidad de las personas – representantes de los empleadores - y que son usados para emitir la opinión y la crítica. De esta manera se exige “*que la expresión de opiniones no se haya realizado a través de apelativos formalmente injuriosos, ofensivos e innecesarios para la labor informativa o de formación de la opinión que se lleva a cabo*” (Monereo, 2008, p. 73). En el mismo sentido se pronuncia Blancas cuando concluye que “*el límite al ejercicio de la libertad de expresión es trazado por el tono vejatorio, ofensivo o insultante de las expresiones proferidas, puesto (...) ni los animus criticandi o defendi justifican otra cosa que la exteriorización, en forma más o menos dura, de pensamientos, ideas u opiniones, pero jamás justifican el rebatir argumentos con insultos o el contraponer o tratar de destruir razonamientos con injurias en*



vez de intentar demostrar con razones más válidas la sinrazón del oponente” (Blancas, 2007, p. 178).

Así, se concluye que el ejercicio de la libertad de expresión no puede llevar consigo el uso de expresiones injuriosas que tengan como fin dañar la honra de las personas o la imagen de la empresa como persona jurídica.

- (iv) Finalmente, si nos encontramos en un supuesto mixto, donde la opinión se conjuga con la libertad de información, se exige que ésta sea veraz, lo cual no significa que la misma sea necesariamente verdadera o falsa sino, como se ha mencionado *ut supra*, el interlocutor debió asumir una posición de diligencia en la averiguación de los hechos que afirma, los cuales deben ser hechos objetivos comprobables.

En conclusión, es innegable la relación de complementariedad que existe entre la libertad de expresión y la libertad sindical, ya que la primera potencia a la segunda; pero que cuyo ejercicio se encuentra sujeto a los límites expuestos líneas arriba, habiéndose identificado los cuatro elementos que hace válido su ejercicio.

### **3.2. Relación de la libertad de expresión y los actos antisindicales y de injerencia**

Tal y como se ha indicado *ut supra*, ningún análisis sobre el ejercicio de la libertad de expresión en las relaciones colectivas podría encontrarse completo, si no se incluye el ejercicio de este derecho desde el lado del empleador. Más allá de que el empleador también es un sujeto de derecho a quien se le debe reconocer el libre ejercicio de su libertad de expresión, se debe tomar en consideración si estos no son considerados como actos antisindicales o de injerencia, como una variable muy importante para el análisis.

Los actos antisindicales o los de injerencia no se encuentran definidos ni en la LRCT ni en su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR. En cuanto a los actos de injerencia, debemos remitirnos al Artículo 2 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual lo describe de la siguiente manera:

*“Artículo 2*

*1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.*

*2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.*” (Subrayado nuestro).

Comenzamos con este tipo de actos, porque, en concordancia con Vélchez, en los inicios sólo se reconocía el derecho a la constitución de las organizaciones de trabajador como único contenido

de la Libertad Sindical, pero con el paso del tiempo este se amplió hacia otras actividades, tanto individuales o grupales, que realicen los trabajadores con *“la finalidad de organizar, promover y defender sus intereses profesionales, sin necesidad de autorización previa”* (Vílchez, 2017, p. 76), por lo que se hizo necesario construir otra definición que comprenda a todos los actos realizados por el empleador y que tiene como objetivo vulnerar la Libertad Sindical, llegado a lo que se conoce como actos antisindicales.

Se conoce como practicas antisindical *“aquellas conductas, principal pero no exclusivamente del empleador u organizaciones de empleadores, orientadas a menoscabar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, buscando evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales reconocidos en los convenios internacionales referidos anteriormente”*. (Vílchez, 2017, p. 79). En ese sentido, la relación de los actos antisindicales y los de injerencia son de genero a especie, y que buscan, afectar a la organización sindical en su conjunto o de manera individual contra cada trabajador.

Desarrollado lo que son los actos antisindicales, su relevancia en el ejercicio de la libertad de expresión del empleador, viene dada por los efectos que esta puede ocasionar. Así, como se desarrollará en el caso Delta *ut infra*, en determinadas situaciones y contextos, las expresiones vertidas por el empleador pueden vulnerar a la Libertad Sindical, debiendo analizarse los resultados y efectos en la decisión que puedan tomar los trabajadores como, por ejemplo, su afiliación o desafiliación a una organización sindical.

Por todo lo expresado, mientras que el ejercicio de la libertad de expresión desde la organización sindical o el trabajador hacia el empleador, se analizarán si se han respetado las reglas generales del ejercicio de la libertad de expresión – apartados 2.2.3 y 3.1.1 *ut supra* -, desde la orilla del empleador, se debe agregar la obligación de que sus declaraciones y opiniones no sean considerados como actos antisindicales que no afectan la libertad sindical de la organización de trabajadores.

### **3.3. Alcances de la libertad de expresión en los actos sindicales de los trabajadores y los empleadores**

#### **3.3.1. Caso Shougang Hierro Perú**

Mediante la Casación N° 292-99, de fecha 9 de junio de 2000, se resolvió el proceso por despido nulo iniciado por el señor Juan De Dios Ramírez Canchari contra la empresa Shougang Hierro Perú (Shougang). De acuerdo con los hechos narrados en el expediente, Shougang decidió despedir por la comisión de un acto de injuria, de acuerdo con lo establecido en el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LCPL), a todos los miembros de la directiva del Sindicato de Obreros de Shougang Hierro Perú, por la publicación en el Diario La República del manifiesto titulado *“A la opinión pública, Shougang Hierro Perú no cumple con el País ni con sus trabajadores”*.

En dicha publicación, el sindicato denunció, entre otras cosas, *(i) el incumplimiento del pago de la participación de los trabajadores en las utilidades del año 1993, por la aplicación retroactiva de una norma que le permitía a la empresa arrastrar pérdidas de años anteriores y, por lo cual,*

*no tener utilidades para repartir a los trabajadores; y que (ii) las ganancias por las ventas que realiza la empresa no son reinvertidas en el negocio ni en el beneficio de los trabajadores.*

Dichas acusaciones fueron consideradas como actos de “injuria” de la organización sindical y, específicamente de sus representantes, ya que, en relación con la primera acusación, tal pretensión fue materia de un proceso judicial iniciado por el propio sindicato, el cual fue declarado infundado, por lo que se advierte una intención de realizarle un perjuicio a la empresa y a sus altos funcionarios. En cuanto a la segunda afirmación, la empresa consideraba que esta implicaba malos manejos de sus funcionarios, con el solo propósito de evadir obligaciones tributarias; lo cual no hace sino causar un perjuicio a su imagen comercial y financiera.

Tanto en primera como en segunda instancia se declaró fundada la demanda y se ordenó la reincorporación del demandante, en tanto, del comunicado no se desprendía ningún contenido injurioso, toda vez que reclamar el pago de la participación de las utilidades por la aplicación errónea de una norma se puede hacer también vía judicial; mientras que en lo referente al destino de la venta del mineral y la falta de inversión no se puede interpretar como la acusación de un hecho delictivo de los ejecutivos de la empresa, por lo que tampoco puede ser considerado dentro de un acto de injuria.

Al respecto considero que lo resuelto por el órgano jurisdiccional fue correcto porque el comunicado sí cumplió con todos los elementos necesarios para determinar un adecuado ejercicio de la libertad de expresión:

- (i) Las materias de discusión eran de naturaleza claramente laboral – tanto porque se relacionaba con el derecho de la participación en las utilidades de los trabajadores, como por la forma en que se llevaba la dirección de la empresa -, por lo que la organización sindical tenía plena legitimidad para expresar sus opiniones al respecto.

Más aun, teniendo en consideración que la empresa fue parte del programa de privatización de empresas públicas de la década de los noventa, se podría argumentar que era importante para la opinión pública conocer cómo se estaban desarrollando las relaciones laborales de dichas empresas posterior al proceso de privatización; ya que ello significó una reforma importante del mercado de trabajo existentes hasta ese momento. En ese sentido, el manifiesto no sólo era relevante para los trabajadores de Shougang sino también para la opinión pública de la época.

- (ii) Respecto al objeto de las afirmaciones, estas se circunscribieron a un contexto de negociación de un nuevo convenio colectivo, por lo que el manifiesto tenía, en todo caso, un ánimo de mejorar su situación de negociación con Shougang, lo cual no implica necesariamente un daño a su imagen comercial.
- (iii) En relación con el tercer elemento es clara la ausencia de calificativos injuriosos, entendiéndose como tal a una *ofensa o ultraje*, lo cual es un indicio de la inexistencia de un acto doloso que pretenda causar un daño a la honra de los representantes de Shougang o a su imagen comercial; más aún cuando las supuestas injurias fueron producto de una interpretación extensiva realizada por Shougang a partir de lo afirmado en el comunicado.

Es decir, si bien, como se ha indicado la afectación al honor es un análisis de la persona afectada en su honor, este no puede valerse de interpretaciones, sino de afirmaciones actuales y reales que no lleve a dudas sobre si ella es una ofensa o no.

- (iv) En cuanto al contenido de la información, esta cumplió con el requisito de veracidad, en tanto todos los hechos eran reales. Ahora bien, sobre la interpretación que se le daba al mismo, ya formaba parte del ámbito de la libertad de expresión, la cual se ejerció en forma regular porque se ejerció una opinión, el cual incluye la interpretación de los hechos.

Por lo anterior, este caso es un claro ejemplo de un adecuado ejercicio de la libertad de expresión por parte de la organización sindical, a pesar de que sus críticas fueron duras, los temas que fueron objeto de debate tenían un claro sesgo laborales y, además, las opiniones no violentaron la honra de los representantes de la empresa.

### 3.3.2. El Caso Delta

El numeral 2.4 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la libre expresión de ideas a todas las personas, esta disposición no distingue si el ejercicio es exclusivo de las personas físicas, por lo que puede ser predicable también a las personas jurídicas. Es sobre dicho derecho constitucional por el cual el empleador, como persona jurídica, puede realizar manifestaciones de posición frente a cualquier tema de la vida social, entre ellas las de materia laboral.

En cuanto a los límites de su ejercicio se puede aplicar en forma analógica aquellos expuesto en el apartado 2.2.1; no obstante, se tiene que añadir un elemento adicional, siendo este el respecto al Principio de no Injerencia de la Libertad Sindical de los trabajadores; postura que ha sido reconocida por el Comité de Libertad Sindical en muchos de los casos puestos a su decisión; siendo su conclusión el establecimiento de mecanismos de protección en caso se vea vulnerado dicho principio, en los siguientes términos:

*“(…) A este respecto, el Comité desea recordar que ha tenido la oportunidad de examinar la cuestión de la libertad de expresión de los empleadores en un caso reciente, y que al observar que la protección ofrecida por las prácticas laborales desleales de un país incluían la protección contra la libertad de expresión que pudiera entorpecer la constitución de cualquier organización sindical o la selección de un sindicato como representante a los efectos de la negociación colectiva, constató que no parecía que se hubiesen vulnerado los principios de la libertad sindical [véase caso núm. 2654, 365.º informe, párrafo 381]. Además, en otro caso, el Comité ha pedido a un gobierno que garantizase que los empleadores no expresasen opiniones que podrían intimidar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, tales como afirmar que la constitución de una asociación es ilegal, o advertir que no es aconsejable afiliarse a un sindicato de grado superior, o incitar a los trabajadores a renunciar a su afiliación [véase caso núm. 2301, 365.º informe, párrafo 80]. El Comité señala a la atención del Gobierno la importancia de proporcionar una protección específica y efectiva en relación con el derecho de sindicación y de la elección de un agente en la negociación colectiva y pide que se revise la aplicación actual de la RLA, en lo que respecta a las cuestiones planteadas en el presente caso, con los*



*interlocutores sociales con miras a adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar el pleno respeto de estos principios en la práctica (...)” (OIT, 2010, párr. 585)”.*

En cuanto a la forma cómo puede ser vulnerado dicho principio, éste no se circunscribe a lo que podría decir el empleador – o sus máximos representantes -, sino a lo que deja de hacer, en tanto es dueño de los medios de comunicación en el centro de trabajo; en tanto existe *“un desequilibrio “aplastante” en cuanto el poder de comunicación entre la dirección, por un lado, y los trabajadores y sus sindicatos por otro, (...) Los empleadores tiene control total de la comunicación con los empleados/as en todo momento dentro del lugar de trabajo”* (Confederación Sindical Internacional, 2013, p. 14). Este control, no sólo se circunscribe a la titularidad que tiene sobre los medios de comunicación como el teléfono, los correos electrónicos, el bloqueo de páginas webs o, la organización de reuniones a todo el personal (como es en el caso norteamericano)<sup>6</sup>, en la cual puede manifestar su desacuerdo o, en forma condicional, las consecuencias que su actuar sindical podría traer.

Frente a dicho contexto, los poderes públicos deberían asumir una actitud de salvaguarda, con el fin de hacer respetar el principio de no Injerencia de los empleadores, durante el ejercicio de su libertad de expresión; la misma que no podría ser prohibida absolutamente.

A modo de ejemplo tenemos el caso ocurrido en Israel contra la empresa Pelephone, en el cual, el Tribunal de Trabajo de dicho país reconoció la existencia de un desequilibrio de poder en las comunicaciones que acompaña al empleador; pero ésta no implica, necesariamente, la prohibición absoluta de su libertad de expresión; sino su limitación a ciertos momentos, principalmente, durante la formación de la organización sindical. En ese orden de ideas:

*“La decisión de si los empleados deben sindicarse o no y en qué organización pueden hacerlo es una cuestión que los empleados deben examinar y cuya decisión les corresponde exclusivamente. Durante el período de sindicación inicial hasta que se establezca una organización de empleados, antes de que se entable una negociación colectiva entre las partes, se asume que la expresión de una opinión por el empleador o su representante acerca de esta organización o sus ramificaciones constituye un acto de presión, coacción e influencia indebida en los empleados a la hora de ejercer su derecho de sindicación”.* (Confederación Sindical Internacional, 2013, p. 11).

Lo anterior nos ayuda a afirmar que, si bien el empleador tiene un derecho a ejercer su libertad de expresión, este cuenta con una ventaja reflejada en la titularidad sobre los medios de comunicación o su poder para congrega a los trabajadores a fin de que escuchen obligatoriamente sus opiniones. De esta manera, no sólo se debe tomar en consideración lo que se dice, sino la forma y el contexto en el que el empleador ejerce su libertad de expresión.

<sup>6</sup> *“(…) En virtud del derecho laboral de EE.UU., un empleador tiene derecho a organizar lo que se denominan “reuniones con público cautivo” para oponerse a la sindicación. La dirección puede reunir a la plantilla – en su totalidad, por turnos, por departamentos o de otra manera similar – durante el horario laboral y argumentar o bien mediante un discurso o la proyección de un vídeo (normalmente preparado por profesionales) por qué no es necesario un sindicato o por qué no beneficiaría a los empleados... Además, los empleados no sólo deben asistir – el no hacerlo se consideraría “insubordinación” – y, por supuesto, no pueden irse, también se les puede exigir que permanezcan en silencio, no protesten durante el discurso y no hagan preguntas, so pena de sufrir el mismo destino. Los sindicatos no tienen derecho a disponer del mismo tiempo. En los últimos años, algunos empleadores han ampliado el uso de las reuniones con público cautivo para hablar de temas políticos o sociales (...)”.* En: The Captive Audience. 29 Comparative Labour Law & Policy Journal 67 (2008).

El caso propuesto involucra a la aerolínea Delta (Organización Internacional del Trabajo, 2010, párr. 585), la cual, en el contexto de una elección interna de sus trabajadores para elegir representación sindical, inició una campaña pública titulada ¡Destruyela! por medio de la cual se instaba a sus trabajadores a destruir sus cédulas de votación. De acuerdo con la legislación laboral que regula el transporte aéreo, los trabajadores podrán adquirir representación sindical si es elegida por la mayoría de los trabajadores involucrados, siendo la inasistencia o destrucción de las cédulas de votación consideradas como un acto de rechazo a la representación sindical.

Como ya se ha mencionado, en la legislación laboral norteamericana se permite que los empleadores expresen sus opiniones frente a las actividades sindicales de los trabajadores, por lo que la Asociación de Auxiliares de Vuelo – Trabajadores de las Comunicaciones de Estados Unidos (AFA-CWA) interpuso una queja ante el Comité de Libertad Sindical denunciando que la actuación de Delta debía ser considerada como un acto manifiestamente antisindical y que la regulación norteamericana no garantizaba la libre elección de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2010, párr. 579).

Lamentablemente el Comité de Libertad Sindical no tomó una posición clara al respecto, y sólo se limitó a expresar su “preocupación” respecto a la actuación de la empresa durante el período de elección, señalando la siguiente:

*“582. El Comité toma debida nota de la importancia concedida por los querellantes a lo que consideran una práctica inaceptable consistente en alentar a los empleados a ignorar las instrucciones sobre el voto, exhibir carteles y pancartas alentando a los empleados a destruir sus boletines de voto y en distribuir insignias con leyendas similares entre los auxiliares de vuelo. Los querellantes han explicado que estas campañas son especialmente perjudiciales para un sistema de relaciones de trabajo que se basa en la representación mayoritaria en cuyo marco un sindicato debe obtener la mayoría de todos los empleados, no sólo de los votantes, para poder recibir la acreditación de su condición de representante en la negociación. (...) 584. Al tiempo que destaca la importancia que concede a la libertad de expresión como un corolario fundamental de la libertad sindical y del ejercicio de los derechos sindicales en numerosas ocasiones, el Comité considera también que no deben convertirse en derechos contrapuestos, estando el uno destinado a eliminar cualquier logro significativo del otro. Aunque observa que el proceso nacional no encontró una injerencia en la libertad sindical, el Comité expresa una preocupación general con respecto al uso de insignias con la leyenda «destruyela». Si bien suministrar toda la información electoral pertinente, incluida la manera de votar en contra de un sindicato resultaría aceptable en una elección como parte del proceso de voto para obtener la acreditación, el Comité considera que la participación activa de un empleador de una manera en que se injiera de cualquier manera en la libre elección de un trabajador o de una trabajadora constituiría una violación de la libertad sindical y una falta de respeto del derecho fundamental de los trabajadores de organizarse. (...)”.* (Subrayado nuestro). (Organización Internacional del Trabajo, 2010, párr. 582 - 584).

Al respecto, al igual que el Tribunal de Trabajo de Israel, no negamos que el empleador tiene un derecho a expresarse libremente en materia laboral, pero ésta no puede ser irrestricta a todos los ámbitos dado el desequilibrio de poder y de dominio de la información, lo cual acarrearía una

injerencia en la decisión libre de los trabajadores. En ese sentido, es válido que en ciertos momentos dicha libertad se encuentre restringida a fin de salvaguardar el derecho de los trabajadores a una libre decisión o al ejercicio de su libertad sindical.

De esta manera, consideramos que la campaña iniciada por Delta si configura como un acto antisindical, por lo que la misma debió ser denunciada como tal por el Comité de Libertad Sindical, más aún si se toma en consideración los actos complementarios que llevó a cabo la empresa, además del llamado a destruir las cédulas de votación.

#### **4. Conclusiones**

El presente trabajo ha transitado desde el ejercicio de la libertad de expresión e información de forma general, para llegar a la relación laboral y, específicamente, al contexto colectivo. Esto ha sido necesario para demostrar que el ejercicio de dichas libertades, sufren modificaciones de acuerdo con la relación jurídica en la que es ejercida, adicionando, el elemento de quien lo ejerce; ya que, se ha demostrado que cuando este lo realiza el empleador, se agrega un límite adicional, puesto que, por su posición, puede afectar a la Libertad Sindical de la organización sindical y los trabajadores.

Teniendo lo anterior como marco, las conclusiones del presente trabajo son las siguientes:

- (i) La sociedad democrática liberal persigue el desarrollo del ser humano y de su dignidad, objetivo que solo se puede realizar en un ambiente de libertad, siendo la libertad de expresión el primero de dichos derechos esenciales.
- (ii) La libertad de expresión e información establece el derecho de todos los ciudadanos a manifestar sus opiniones o de hechos que considere relevante para el debate de la sociedad. De esta manera, se impide, por ejemplo, los actos de arbitrariedades de los órganos de poder o de particularidades contra los demás miembros de la sociedad.
- (iii) El ejercicio de la libertad de expresión e información colisiona con el derecho al honor e imagen del sujeto sobre quien se predica algo. Dado que ambos son derechos fundamentales, se ha establecido en nuestra jurisprudencia constitucional el método de la ponderación de bienes jurídicos, en la cual se utilizan criterios de precedencia, normalmente, a favor, de la expresión libre de las ideas, siempre y cuando esta proponga una materia de relevancia pública y no se utilicen palabras manifiestamente insultantes.
- (iv) En la relación laboral, específicamente en lo que respecta a la relación colectiva, se ha demostrado la relación de necesidad que existe entre la libertad de expresión y la libertad sindical, ya que el primero ayuda a la promoción de la segunda. En ese sentido, se han tomado los mismos criterios de análisis para determinar el adecuado ejercicio de la libertad de expresión e información, pero será necesario delimitar si la materia es de naturaleza colectiva o no, como punto de partida; luego del cual, se analizará el contexto y los medios utilizados.
- (v) De los ejemplos presentados en los numerales 3.3.1 y 3.3.2, se concluye que el empleador o los empleadores, no solo tienen la obligación de respetar los límites regulares que debe seguir todo sujeto en el ejercicio de su libertad de expresión e información, sino, también, que el efecto de dichas manifestaciones no tenga un impacto adverso contra la Libertad Sindical de la organización sindical o los trabajadores.

## 5. Bibliografía

1. ALVAREZ, Francisco.  
1999 El derecho al honor y las libertades de información y expresión. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia.
2. BAYLOS GRAU, Antonio.  
2012 ¿Para qué sirve un sindicato? Madrid, Editorial Catarata.
3. BLANCAS, Carlos  
2007 Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo. Fondo Editorial PUCP, Lima.
4. CASTILLO CÓRDOVA, Luis.  
2006 Las Libertades de Expresión e Información como Derechos Humanos. En: Las Libertades de Expresión e Información. Primeras Jornadas sobre Derechos Fundamentales, Lima Palestra Editores.
5. CHARRI SEGURA, Juan Manuel  
2013 La ponderación como método para resolver conflictos de principios y derechos laborales y de seguridad social. El caso colombiano. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, No 7, Santiago de Chile.
6. CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL  
2013 Libertad de expresión y libertad sindical: Encontrar el equilibrio. En: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/free\\_speech\\_and\\_freedom\\_of\\_association\\_es\\_final.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/free_speech_and_freedom_of_association_es_final.pdf)
7. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS  
1985 Opinión Consultiva OC-5/85, de 13 de noviembre de 1985, «La colegiación obligatoria de periodistas» (artículos 13 y 29, Convención Americana sobre Derechos Humanos).
8. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA  
2006 Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitorias. Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.
9. CORTES CARCELÉN, Juan Carlos; GARCÍA GRANARA, Fernando; GONZÁLES HUNT, César.  
2012 Artículo 23. Promoción del trabajo. Empleo productivo y educación para el trabajo. En: La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. Tomo I, segunda edición, Lima. P. 721 – 739.
10. DE CARRERAS, Lluís.  
1996 Régimen Jurídico de la Información. Periodistas y Medios de Comunicación; Barcelona, Editorial Ariel.
11. EGUIGUREN PRAELLI, Francisco José.  
2004 Libertades de Expresión e Información, Intimidación Personal y Autodeterminación Informativa: Contenido, Alcances y Conflictos. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho con mención en Derecho Constitucional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4750/EGUIGUREN\\_PRAELLI\\_FRANCISCO\\_LIBERTADES\\_EXPRESION.pdf?sequence=7&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4750/EGUIGUREN_PRAELLI_FRANCISCO_LIBERTADES_EXPRESION.pdf?sequence=7&isAllowed=y)



12. EGUIGUREN PRAELLI, Francisco José.  
2011 Las libertades de pensamiento y expresión, de asociación y reunión en la Convención Americana de Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Corte Interamericana. En: Pensamiento Constitucional. Año V I N°16. p87-115.
13. EGUIGUREN PRAELLI, Francisco José  
2003 Las libertades de expresión e información en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En: Ius Et Veritas, Año 13, N° 27, p43 – 56.
14. ERAZO, Silvana y VALDIVIESO, Tania.  
2018 La libertad de expresión y el derecho al honor. ¿Colisionan estos derechos fundamentales? En: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Año: VI Número: 1 Artículo no.:46 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2018.
15. ERMIDA URIARTE, Oscar.  
1985 Sindicatos en libertad sindical. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
16. FUNDACIÓN HERITAGE  
2019 Index of Economic Freedom,  
<https://www.heritage.org/index/ranking>
17. GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio.  
1998 Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Organización Internacional del Trabajo.
18. GRANDEZ CASTRO, Pedro P.  
2010 El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del TC peruano. En: El principio de proporcionalidad en el Derecho Contemporáneo. Cuadernos de análisis y crítica a la jurisprudencia constitucional 8. Lima. Palestra del Tribunal Constitucional. P. 337 – 376.
19. KAISER, Axel.  
2017 “El liberalismo como maldición, el socialismo como salvación. La Tiranía de la Igualdad. Por qué el igualitarismo es inmoral y socava el progreso de nuestra Sociedad. Barcelona, Deusto.
20. LLANO SÁNCHEZ, Mónica  
2013 Derecho a la propia imagen y apariencia externa del trabajador: sentencia TC/170/1987, de 30 de octubre. En: Derechos del trabajador y libertad de empresa: 20 casos de jurisprudencia constitucional, director Joaquín García Murcia. Thomson Reuters-Aranzadi.
21. MARCIANI BURGOS, Betsabé.  
2004 El Derecho a la Libertad de expresión y la Tesis de los Derechos Preferentes. Colección Tesis & Monografías. Lima, Palestra Editores.
22. MENDOZA ESCALANTE, Mijael.  
2007 Conflictos entre Derechos Fundamentales. Expresión, Información y Honor. Tesis y Monografías. Lima, Palestra Editores. Lima.
23. MONEREO PÉREZ, Jose Luis y FERNÁNDEZ AVILES, José Antonio.  
2008 La Libertad Sindical en la Doctrina del Tribunal Constitucional En: Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Pp. 247 – 311.
24. MONTOYA MELGAR, Alfredo.  
1990 Derecho del Trabajo. Decimoprimer edición. Madrid, Editorial Tecnos S.A.

25. MORALES GODO, Juan.  
1995 El derecho a la vida privada y el conflicto con la libertad de información. Grijley, Lima.
26. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
1996 La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Cuarta Edición (Revisada). Ginebra. OIT.
27. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
2010 357° Informe del Comité de Libertad Sindical. Consejo de Administración. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2010.
28. PAREDES VELÁSQUEZ, Andrés Miguel  
2015 Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6333>
29. PASCO COSMOPOLIS, Mario  
2012 Los derechos laborales inespecíficos. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. 3, N° 5, 2012, P. 13-26
30. PRIETO SANCHIS, Luis.  
2010 El juicio de ponderación constitucional. En: El principio de proporcionalidad en el Derecho Contemporáneo. Cuadernos de análisis y crítica a la jurisprudencia constitucional 8. Lima. Palestra del Tribunal Constitucional. P. 81 – 113.
31. REPORTEROS SIN FRONTERAS  
2019 Clasificación Mundial de la Libertad de Prensa 2019.  
<https://rsf.org/es/clasificacion>
32. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERU  
1996 Expediente 018-96-I/TC. Demanda de amparo
33. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERU  
2001 Expediente 0905-2001-AA/TC. Demanda de amparo interpuesto por CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE SAN MARTIN
34. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ  
2004 Expediente 045-2004-PI/TC. Demanda de inconstitucionalidad presentada por el Colegio de Abogados de Lima, contra el Artículo 3 de la Ley N° 27466, modificatoria de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura.
35. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERU  
2005 Expediente N° 0027-2005-PI/TC. Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Colegio de Periodistas del Perú contra la Ley N° 26937.
36. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ  
2005 Expediente N° 6712-2005-HC/TC. Demanda de habeas corpus interpuesto por Magaly Jesús Medina Vela y Ney Guerrero Orellana.
37. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ  
2006 Expediente N° 1209-2006-PA/TC. Demanda de amparo interpuesto por la Compañía Cervecería Ambev Perú S.A.C.
38. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERU

- 2008 Expediente N° 1970-2008-PC/TC. Demanda de amparo iniciado por el señor Arnaldo Ramón Moulet Guerra contra el Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
39. VILCHEZ GARCES, Lidia.  
2017 Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? En: IUS ET VERITAS, N° 55, Lima, 74 – 88.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19758/19820>.
40. VILLAVERDE, Ignacio  
2008 La resolución de conflictos entre derechos fundamentales. El principio de proporcionalidad. En: El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional. Ecuador. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
41. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo.  
2010 La libertad sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regulación. Lima, Programa Laboral de Desarrollo – PLADES.

